

**Vuoden 1970 työsopimuslaki, työsopimuslakikomitea ja Erkki
Salomaan eriävä mielipide**

Alexi Okkonen
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Yhteiskuntatutkimuksen maisteriopinnot
Sosiaalipolitiikan opintosuunta
Pro gradu -tutkielma
marraskuu 2016

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Yhteiskuntatutkimuksen maisteriopinnot

OKKONEN, ALEKSI: Vuoden 1970 työsopimuslaki, työsopimuslakikomitea ja Erkki Salomaan eriävä mielipide

Pro gradu -tutkielma, 82 sivua

marraskuu 2016

Tutkielman aihe on vuoden 1970 työsopimuslaki. Havainnoilla säädöksistä, valtiopäiväasiakirjoista, ja komiteatyödokumenteista vastataan kysymykseen, kuinka vanha 1922 säädetty työsopimuslaki muuttui sen kokonaisuudistukseen johtaneessa poliittisessa prosessissa 1966—1970. Lisäksi tutkielmassa selvitetään syitä säädetyn lakitekstin muotoiluihin erityisesti sen kiistanalaisimpien säännösten osalta.

Sisällönanalyysin ja lainopillisen menetelmän avulla eritellään vuoden 1970 työsopimuslaki ja sen kumoama säädös. Vertailulla osoitetaan uudemman työsopimuslain keskeisin ero sitä edeltäneeseen säädökseen nähden. Analyysi ulotetaan myös lainvalmisteluasiakirjoihin: työsopimuslakikomiteanmietintö ja siihen Erkki Salomaan jättämä eriävä mielipide analysoidaan säädetyn lakitekstin näkökulmasta tarkoituksena arvioida Salomaan esityksen merkitystä.

Työehtosopimusten yleissitovuus, työntekijän lakisääteinen irtisanomissuoja sekä ammatillisen edunvalvonnan työpaikkakohtainen turvaaminen olivat eräitä lainsäädäntötoimenpiteen seurauksia. Työsuhdeturva paransi palkansaajan asemaa työelämässä.

Havaintojen nojalla puolletaan väitettä vaikeasti yhteensovitettavien kompromissien hallitsevuudesta työläinsäädännössä. Toiseksi aineiston valossa etualaistetaan poliittisen prosessin usein monimutkaisten tekijöiden määräävyys suhteessa yksittäisiin henkilöihin. Tarkoituksenmukaisuus palkansaajan edun kannalta katsotaan erääksi toimivaksi lähestymistavaksi ymmärtää vuoden 1970 työsopimuslain edistyksellisimpiä kohtia.

Avainsanat: työsopimuslaki, työsuhdeturva, komiteat, työelämän suhteet

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Työelämän suhteet ja työlainsäädännön vaikeat kompromissit	1
2 TUTKIMUSTYÖ JA TUTKIELMAN RAKENNE	5
2.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	5
2.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineisto	6
3 TYÖSOPIMUSLAKI JA TYÖELÄMÄN SUHTEET	9
3.1 Työsopimuslaki, työsuhteturva ja pohjoismainen hyvinvointivaltio	9
3.2 Työsopimuslaki työoikeudessa	11
3.3. Työsopimus ja elinkeinoelämä	13
4 TYÖSOPIMUSLAKI VALTIOPÄIVILLÄ	15
4.1 Keskustelua työlainsäädännöstä	15
4.1.1 ILO:n asiakirjat ja kansallinen työlainsäädäntö	17
4.2 Aloitteita työsopimuslain muuttamiseksi vuosien väliltä 1966—1968	19
4.3 Ehdotuksia vähimmäispalkan turvaavaksi laiksi 1966 valtiopäivillä	20
4.4 Hallituksen esitykset: osittais- ja kokonaisuudistus	22
4.5 Hallituksen esityksen muuttuminen eduskuntakäsittelyssä	23
4.6 Perustuslakivaliokunnan lausunto sosiaalivaliokunnan mietinnöstä	26
4.7 Eduskunnan hyväksyntä työsopimuslain muuttamiselle	27
5 SÄÄDÖSTEN VERTAILEVA ANALYYSI	28
5.1 Yleisiä havaintoja säädösten rakenteesta	28
5.2 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet	30
5.3 Yleissitovuussäännös	32
5.4 Tasapuolisuussäännöksen syrjintäsuoja	35
5.5 Äitiysloma ja naistyöntekijän korotettu irtisanomissuoja	36

5.6 Palkanmaksu yleensä ja poikkeustapauksissa	38
5.7 Lomauttaminen: työsuhteen lepotila	41
5.8 Työturvallisuuden edistäminen molemminpuolisena velvoitteena	43
5.9 Työsopimuksen lakkaaminen ja irtisanomisperusteet	45
5.10 Työsopimuksen päättyessä.....	50
5.11 Purkamismenettely: työsuopimuksen välitön lakkaaminen	51
5.12 Pätemättömyyssäännökset ja kohtuuttomat ehdot työsuhteessa	53
5.13 Ammatillinen edunvalvonta työpaikalla.....	54
6 TYÖSOPIMUSLAKIKOMITEAN LOPPUMIETINNÖN ERIÄVÄT MIELIPITEET.....	56
6.1 Kuinka paljon tulisi uudistaa?.....	56
6.2 Kuukkasen kommentti ja Sadeluodon reunahuomautus	56
6.3 Salomaan eriävä mielipide: komitean lakiehdotusten kontrasti vai vahvistus?	57
6.4 Salomaan eriävän mielipiteen yksityiskohtainen erittely.....	59
6.5 Salomaan eriävä mielipide ja työsuopimuslakikomitean lakiehdotukset.....	74
7 VUODEN 1970 TYÖSOPIMUSLAKI JA NYKYPÄIVÄ	76
7.1 Jokapäiväinen työelämämme	76
LÄHTEET	79

1 JOHDANTO

1.1 Työelämän suhteet ja työlainsäädännön vaikeat kompromissit

Suomen eduskunta sääti 30. huhtikuuta 1970 uuden työsopimuslain, joka astui voimaan 1. tammikuuta 1971 (320/1970). Laki kumosi ja korvasi jo ennen valtiollisen itsenäisyyden saavuttamista valmistellun mutta vasta 1922 säädetyn työsopimuslain (141/1922). Itsenäisen Suomen työsopimuslain ensimmäinen kokonaisuudistus käynnistettiin Paasion 1966 kansanrintamahallituksessa. Lainsäädäntötyön ensi vaihe tuotti työsopimuslain osittaisuudistuksen (9/1968). Tämän jälkeen säädöksen kokonaisuudistuksen valmistelua jatkettiin Koiviston 1968 hallituksen istuessa ja lopulta se pantiin toimeen ennen hallituskauden päättymistä.

Työlainsäädännön uudistaminen oli kirjattu Paasion ensimmäisen ja Koiviston ensimmäisen hallituksen hallitusohjelmiin (Pääministeri Rafael Paasion hallituksen ohjelma 31.5.1966; Pääministeri Mauno Koiviston hallituksen ohjelma 23.3.1968). Kumpikin hallitus antoi esityksensä työsopimuslain muuttamiseksi, mutta uudistukseen antoi vauhtia myös useat kansaedustajien laki- ja toivomusaloitteet. Voidaan sanoa hallituksen ja eduskunnan ajaneen asiaa kahdelta suunnalta, semminkin kun erinäiset aloitteentekijät kuuluivat hallituskoalition puolueiden eduskuntaryhmiin.

Valtioneuvosto asetti 24. marraskuuta 1966 työsopimuslain muuttamista varten työryhmän.¹ Uudistaminen ja tarkistaminen kesti kuitenkin yli kolme vuotta: Työsopimuslakikomitean onnistui laatia ja jättää hallitukselle lopullinen työsopimuslakimietintö n:o A 25 vasta 28. marraskuuta 1969. Komitea tosin antoi osamietinnön jo 1967 työsopimuslain kiireellisen osauudistuksen johdosta. Vaikka työsopimuslakikomitean jäsenistö oli yhteiskunnallisesti edustava ja asiantunteva ei työsyystä tai toisesta edistynyt odotustenmukaisesti: komitean lakkauttamista ja jäsenten vaihtoa vaadittiin niin eduskuntakeskusteluissa kuin päivälehdissä (Lehtileikkeet, TA, KA).

Eräänä pontimena työsopimuslain uudistushankkeelle toimi palkansaaja- ja työnantajakeskusjärjestöjen laatimat työsuhdeturvaan liittyvät sopimukset (Luottamusmiessopimus, TA, KA). Luottamusmiessopimuksen lisäksi vuonna 1966 keskusjärjestöjen yleissopimuksiinsa

¹ Työsopimuslakikomiteaan kuului puheenjohtaja Y. J. Hakulisen sekä sihteeri Kaarlo Sarkon lisäksi jäsenet Antti Suviranta, Ensio Salonen, Kauko Markkanen, Toivo Antila, Lauri Hyppönen, Kalevi Salmi, Keijo Liinamaa, Tapani Virkkunen, Viljo Sirkiä, Viljo Kuukkanen, Erkki Salomaa ja Kalevi Sadeluoto, joka korvasi edesmenneen Aarre Mannisen

sisällyttämä aikaisempaan sopimukseen nähden huomattavasti paranneltu työntekijän irtisanomissuoja oli yksi tällainen tekijä. Lainsäädäntöä pitikin yksinkertaisesti tarkistaa ja linjata sitä vastaamaan sopimusteitse sovittuja työmarkkinoiden käytäntöjä. Tämä tavoite pitkälti saavutettiin jo osittaisuudistuksella 4. tammikuuta 1968.

Toiseksi työsopimuslain uudistamisen taustalla vaikuttaneena taustatekijänä olivat Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimukset sekä suositukset. Näistä valtiosopimuksista vaikutti työsopimuslain muuttamiseen erityisesti suositus n:o 119, jonka Suomen valtio oli hyväksynyt vuonna 1964. Sopimus suositti työntekijän irtisanomissuojan lainsäädännöllistä toteuttamista.

Lisäksi työsopimuslain muuttamiseen vaikuttivat erilaiset poliittiset toimijat. Aikalaiskeskustelussa työsopimuslain uudistaminen näyttää olleen tärkeällä sijalla varsinkin vasemmistolaisen työväenliikkeen piirissä². Tosin hankkeen ajamiseen otti osaa eduskunnassa Suomen Kansan Demokraattisen Liiton lisäksi myös Keskustapuolue sekä Työväen ja Pienviljelijäin Sosialidemokraattinen Liitto. Myös Suomen Kommunistisen Puolueen poliittis-teoreettisessa *Kommunisti*-aikakauslehdessä käsiteltiin aikavälillä 1966—1970 työlainsäädännön uudistamista ahkerasti; työsopimuslain uudistamisen lisäksi työoikeuden nykyaikaistamista käsiteltiin erityisesti kansanrintamahallituksen yhteistyön näkökulmasta³.

Vastaavasti Suomen Sosialidemokraattisen Puolueen poliittis-teoreettisessa julkaisussa *Sosialistinen aikakauskirja* ei vuosien välillä 1966—1970 nimenomaisesti käsitellä työlainsäädäntöön liittyviä kysymyksiä (*Sosialistinen aikakauskirja*). Sen sijaan sosialidemokraattien agendalla näyttää olleen korkealla sijalla yleensä kysymys työelämän suhteiden demokratisoimisesta esimerkiksi yhteistoimintalain avulla. Sosialidemokraattiset kansanedustajat eivät myöskään pitäneet asiaa esillä tavalla tai toisella parlamentaarisessa työskentelyssään: laki- ja toivomusaloitteita työsopimuslain muuttamisesta he eivät esittäneet lainkaan.

² Erkki Salomaa kirjoittaa artikkelissaan *Työsopimuslain uudistaminen*, että ”(t)yösopimuslain uudistaminen on tyypillinen sellainen kamppailu, missä joukkoliike ja työväenliikkeen esiintyminen eduskunnassa yhdistyvät” (*Kommunisti* 1966, 6/7, 86). Irtisanomissuojan säätämisen, luottamusmiesten aseman parantamisen, ”työnantajan yksinvallan” rajoittamisen sekä ”itsenäisten yrittäjien” sopimusvelvoitteiden tiukentamisen Salomaa näkee keinoina parantaa työntekijän taloudellista turvallisuutta työsuhteessa (mas. 86).

³ Artikkelissaan *Kommunistit hallituksessa* (*Kommunisti* 1966, 6/7, 203) Hertta Kuusinen kehottaa ryhmäänsä ja hallituskumppaneita ripeään toimintaan sosiaalireformististen lakiuudistusten osalta. Kuusisen mukaan olisi ”päästävä käsiksi uudistuspolitiikkaan niin työlainsäädännön kuin sosiaalisen turvallisuuden lisäämisen ja sivistyselämän kehittämisen alueilla” (mas. 202).

Kun työopimuslakikomitea viimein jätti mietintönsä valtioneuvostolle hallitus saattoi antaa esityksensä työopimuslain uudistamiseksi. Komitean lakiehdotuksiin perustunut hallituksen esitys kuitenkin muuttui eduskuntakäsittelyssä: sosiaalivaliokunta lisäsi säädökseen säännöksiä, jotka eivät sisältyneet komitean mietinössä esittämiin lakiehdotuksiin. Menettely poikkesi säännöstä.

Tärkeimmät hallituksen esitykseen tehdyt muutokset koskivat valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuutta, työntekijän irtisanomissuojaa ja säännöksiä luottamusmiehistä. Vastaavia säännöksiä oli tosin aiemmin esitetty lukuisissa kansanedustajien aloitteissa. Samansuuntaisia säännöksiä oli ehdottanut myös Erkki Salomaa työopimuslakikomiteanmietintöön jättämässään eriävässä mielipiteessä.

Lopulta laki hyväksyttiin eduskunnassa suurella äänen enemmistöllä sosiaalivaliokunnan mietinnön esittämien muutoksin. Kiistanalaisimpien säännösten soveltaminen työelämään katsottiin kuitenkin haasteelliseksi. Erityisesti säännös työehtosopimusten yleissitovuudesta herätti huolta niin sen kannattajien kuin vastustajienkin keskuudessa.

Vuoden 1970 työopimuslain kokonaisuudistuksella oli kauaskantoisia vaikutuksia. Yleissitovuussäännös, irtisanomissuoja sekä yhdistymisvapaussäännökset kuuluvat myös voimassa olevaan työopimuslakiin (TSL 55/2001). Työehtosopimusten merkitys työelämässä on vahva ja yleissitovuus katsotaan tärkeäksi palkansaajan edun kannalta. Toisaalta yleissitovuutta kritisoidaan ja työsuhteturva on kiistanalainen.

Selitettäessä työopimuslain lopullista muotoilua vedotaan usein Salomaan eriävään mielipiteeseen. Työopimuslain kokonaisuudistus ei kuitenkaan ole selitettävissä yhdellä eriävällä mielipiteellä, vaikka sitä sen kohtia onkin luettu yksinomaan Salomaan tuottamiksi. Työopimuslain muotoilut erityisesti sen edistyksellisimpien säännösten osalta tulee ymmärrettävämmäksi osana sen synnyttäneitä poliittista prosessia. Lisäksi lain saamaa muotoa selittää hanketta ajaneiden toimijoiden motiivit ja etenkin poliittiset tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat.

Tässä tutkielmassa käydään läpi vuoden 1970 työopimuslain kokonaisuudistusta säädösten, valtiopäiväasiakirjojen sekä lainvalmisteluasiakirjojen ja -dokumenttien avulla. Tutkielman aluksi 2. luvussa esitellään tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Sen jälkeen esitellään käytetty

menetelmä sekä sen avulla tutkittu aineisto. Käsitteet selostetaan 3. luvussa. Lisäksi luvussa taustoitetaan tutkimusaihetta sekä luonnehditaan lähestymistapaa, jolla tutkimusongelma hahmotellaan.

Tutkielman 4. luvussa keskitytään tutkimuskohteen paikantamiseen aikansa poliittiseen järjestelmään. Siinä luonnostellaan kuvaa työsopimuslain muuttamiseen johtaneesta kehityskulusta valtiopäivillä. Lisäksi luvussa jäljitetään hankkeen toteutumiseen vaikuttaneita toimijoita. Lainopillisesti painottuneessa 5. luvussa eritellään säädöksiä tarkoituksena esittää kokonaiskuva tutkimuskohteesta. Vertailevaa analyysia jatketaan ja laajennetaan 6. luvussa työsopimuslakikomitean lakiehdotusten sekä Salomaan eriävän mielipiteen ja toteutuneen säädöksen välille. Vertailun perusteella arvioidaan Salomaan eriävän mielipiteen merkitystä säädöksen saaman lopullisen muotoilun kannalta. 7. luku on loppuluku ja siinä kootaan yhteen tutkielman havaintoja, vastataan tutkimuskysymyksiin sekä arvioidaan tutkielman antia sekä aiheesta käytyä keskustelua.

Hynönen ym. (1984, 24) esittävät yleisen väittämän työlaainsäädännön säätämisen mutkikkoudesta: työlaainsäädäntö on syntynyt Suomessa lähes säännönmukaisesti ”vaikeasti yhteensovitettavien kompromissien tuloksena”. Väitettä voidaan tukea tutkielman havaintojen nojalla. Lisäksi tutkielman perusteella katsotaan Salomaan merkitystä ylikorostetun. Sen sijaan työsopimuslain kokonaisuudistusta ja erityisesti sen kiistanalaisimpia säännöksiä käy parhaiten selittäminen poliittisella prosessilla ei niinkään yksittäisen henkilön näkemyksillä.

2 TUTKIMUSTYÖ JA TUTKIELMAN RAKENNE

2.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman aihe on työsopimuslain muuttaminen, Työsopimuslakikomitean lainvalmistelutyö sekä lakiuudistuksen toimeenpääntyminen valtiopäivillä vuosien välillä 1966—1970. Tutkimusongelma koskee kyseisen lainsäädäntötoimenpiteen valmistelua ja toteuttamista. Tutkielmassa haetaan ensinnäkin vastausta kysymykseen, kuinka työsopimuslain kokonaisuudistus toimeenpantiin. Toiseksi tutkielmassa selvitetään, miksi työntekijän työsuhdeturvaa parantaneet säännökset sisällytettiin säädettyyn lakitekstiin. Tutkielma on siis yhdistelmä kuvailevaa ja selittävää tutkimusta.

Tutkielman tutkimusaineisto koostuu kirjallisista oikeuslähteistä. Keskeisimpiä lähteitä ovat vuoden 1970 työsopimuslaki ja sitä edeltänyt 1922 voimaan tullut säädös. Näiden vertailevalla lainopillisella analyysillä esitellään aihe sekä johdatetaan itsenäisen Suomen toisen työsopimuslain uudistettuihin kohtiin. Vertailu perustetaan aikaisempaan tutkimukseen. Tutkimuskirjallisuutta käytetään analyysin tukena ja pontimena. Lisäksi tutkielmassa käydään vuoropuhelua aikaisemman tutkimuksen kanssa.

Tutkimusongelmaa lähestytään vuoden 1970 työsopimuslain uudistamista työstäneen komitean kautta. Työsopimuslakikomitean asiakirjoja analysoidaan. Sitä pohjustetaan havainnoilla komiteatyöndokumenteista. Etenkin komitean tuottamaa loppumietintöä esitellään sekä siinä esitetyt lakiehdotukset ja niiden perustelut esitellään perinpohjaisesti. Komitean loppumietinnön analyysissä erityinen sija suodaan siihen jätetyille eriäville mielipiteille. Erityinen sija annetaan Erkki Salomaan eriävälle mielipiteelle, joka analysoidaan yksityiskohtaisesti. Analyysi on vertaileva: Salomaan eriävässä mielipiteessään esittämää verrataan toteutuneeseen säädökseen sekä mietintöön kirjattuihin varsinaisiin komitean lakiehdotuksiin⁴.

Tutkielman tutkimuskohde on vuoden 1970 työsopimuslaki ja erityisesti sen työsuhdeturvaa koskevat säännökset. Tutkielmassa selvitetään mainitun lainsäädäntötoimenpiteen vaiheet ja esitellään työsopimuslain kokonaisuudistukseen johtanut kehityskulku keskeisine tekijöineen.

⁴ Oinonen (1989, 331) on esittänyt väitteen, että juuri Salomaan panoksen ansiosta laki sai muodon, joka voitaneen lukea Länsi-Euroopan edistyksellisimpiin työlainsäädöksiin. Tämä havainto on toiminut eräänlaisena työhypoteesina tutkimusongelmaa muotoiltaessa.

Poliittista prosessia eritellään virallisten valtiopäiväasiakirjojen avulla. Lisäksi lainvalmistelua sekä sen motiiveja eritellään muiden aikalaisdokumenttien valossa

Tutkielman tutkimustehtävänä on myös esittää toimijoiden motiivien ja intentioiden perusteella tulkinta lainsäädäntötoimenpiteestä, ts. tuottaa tulkinta määrätystä tutkimuskohteesta (Sayer 1992, 49). Tutkielmassa oletetaan, että merkityksissä, uskomuksissa ja arvostuksissa on kausaalista voimaa, jonka havainnointi on vaikeaa muttei mahdotonta (Maxwell 2012, 40—43). Johtoajatuksena on pyrkiä ymmärtämään tutkimuskohdetta selvittämällä siihen liittyvien ”oikeudellisten ja muiden yhteiskunnallisten ilmiöiden väliset rakenteelliset ja historialliset yhteydet” (Kyntäjä & Laitinen 1983, 37). Kaiken tämän nojalla tutkimustehtävässä tunnustetaan Toiviaisen (1998, 313) osuvasti kiteyttämä yhteiskuntatutkimuksen pulma, joka liittyy huoleen, että sosiaaliset havainnot olisivatkin vain ”ikään kuin hiekkaa”: ”Miten laatikoida ja lokeroida tätä hiekkaa, niin ettei se olisi vain hahmottomaton kasa?”

2.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineisto

Säädösten ja lakitekstien analyysimenetelmä on lainopillinen. Tutkielmassa eritellään oikeusnormilauseiden informaatiota, toisin sanoen havainnoidaan oikeusnormin merkityssisältöä ja selvennetään sen tarkoitusta tulkitsemalla sitä. Säädöksiä eriteltäessä analyysi kulkee jatkumolla, jossa siirrytään oikeuslähteen tosiasiakuvauksesta tulkintakannanottoon. Tämä analyysin käsitteellinen liikunto antaa oikeusnormille merkityssisällön. (ks. Hirvonen 37—38.)

Lisäksi tulkinnassa myös sivutaan teleologista eli tarkoituksperäopillista tulkintaa, jossa kysymykseen tulee lainsäätäjän tahto. Tällöin pyritään etsimään vastausta kysymykseen minkälaista tavoitetta määrätty sääntely edistää (Hirvonen 37—38). Tarkoituksperäopillisen tulkinnan avulla voitaneen arvioida määrättyjen säännösten tarkoituksperiä esimerkiksi työntekijän suojelun periaatteen kannalta.

Lakitekstien lainopillisen analyysin lisäksi tutkielman aineiston valtiopäiväasiakirjat, kirjalliset julkaisut sekä dokumentit eritellään sisällönanalyttisesti. Virallisaineistoon kohdistettava lähdekritiikki sordinoidaan, koska se katsotaan erittäin luotettavaksi lähteeksi. Sen sijaan mahdollinen lähdekritiikki kohdistetaan tarpeen mukaan tutkimuskohteen ajanjakson aikalaisjulkaisuihin. Niitä eritellään aikalaishistoriallisiin ja ymmäretään ne osana ne laatuaineiden ja

niihin vaikuttaneiden toimijoiden maailmankatsomusta määrätyn taloudellis-yhteiskunnallisen muodostuman niveltyminä.

Vuoden 1922 ja 1970 työsopimuslakien kuvaileva analyysi on asetelmaltaan vertaileva. Tämän analyysin tarkoituksena on esitellä tutkimuskohde osoittamalla näiden historiallisten säädösten väliset keskeisimmät erot ja yhtäläisyydet. Analyysillä pyritään ensisijaisesti valaisemaan vuoden 1970 työsopimuslakia sitä edeltäneen työsopimuslain kokonaisuudistuksessa syntyneenä säädöksenä.

Vertailun kohteet eivät siis ole aivan tasavertaiset, vaan vuoden 1970 työsopimuslaki on jatkuvan viittauksen kohteena. Sitä edeltänyt säädös taas on toissijainen viitepiste, jonka avulla havainnollisesta muutosta uudemman ja vanhemman säädöksen välillä. Sikäli kuin analyysin kohteena on juurikin säädöksen muutos on painopiste nimenomaan siinä, mikä uudessa on uutta (eikä siinä mikä vanhassa on vanhaa). Tarkemmin sanottuna kysymys on ensisijaisesti säädösten *sisällön* eikä niinkään *muodon* analyysistä.

Tämä vertaileva analyysi ei luonnollisestikaan ole kaiken kattava, eikä kaikkia eroja saati säädösten välisiä sitäkin lukuisampia sisällöllisiä yhtäläisyyksiä kirjoiteta auki. Valikointia ja suosintaa on kautta linjan tehty hyvällä harkinnalla. Toisin sanoen pelkkää säädösten samankaltaisuutta ei ole välttämättä erikseen analyysissä tuotu esille ellei kyse ole tavalla tai toisella tutkimusongelman kannalta merkitsevästä samankaltaisuudesta. Työsuhteen määritelmä on esimerkiksi kummassakin säädöksessä sama, eikä siksi asiaa analyysissä erityisesti alleviivata. Vastaavasti ilmeinen havaittu erilaisuus säädösten välillä on sekin saatettu jättää syrjään tai jopa kokonaan sivuuttaa, mikäli se on katsottu tutkimustehtävän kannalta toissijaiseksi. Tällaisia seikkoja ovat etupäässä monet tyyllilliset erot, jotka ovat selitettävissä yksinkertaisina nykyaikaistamisina.

Säädösten vertailevalla analyysillä pohjustetaan työsopimuslakikomitean mietinnön sekä erityisesti sen eriävien mielipiteiden tutkimista. Mietinnössä esitettävät komiteatyön kuluessa syntyneet lakiehdotukset eritellään rinnan toteutuneen säädöksen lakitekstin kanssa. Eriävän mielipiteen yksityiskohtaisen analyysin tarkoituksena on punnita eriävän mielipiteen merkitystä. Arvioimalla sen suhdetta komitean kannanottoihin ja niihin perustuvaan hallituksen esitykseen arvioidaan lopulta säädetyin lain muotoilujen alkuperää.

Tutkielman työhypoteesin mukaan Salomaa eriävä mielipide, komiteanmietinnön lakiehdotusten sijaan, on selittävä suhteessa lopulliseen säädökseen. Tutkielman aineistosta tehtyjen havaintojen perusteella työhypoteesi kuitenkin osoittautuu jokseenkin vääräksi. Hallituksen esitykseen eduskuntakäsittelyssä tehdyt muutokset eivät ole yksin selitettävissä Salomaan eriävällä mielipiteellä. Säädetyn lakitekstin komitean kannasta poikkeavat muotoilut ovat sen sijaan tutkielman havaintojen nojalla selitettävissä poliittisen prosessin puitteissa työsopimuslakikomitean työllä, eduskunnalla sekä erityisesti vasemmistolaisen työväenliikkeen yhteiskunnallisella aktivismilla.

Tutkielman aineisto koostuu säädöksistä, valtiopäiväasiakirjoista, työsopimuslakikomitean mietinnöistä sekä sen toiminnan arkistoiduista dokumenteista. Lisäksi tutkielmassa viitataan aikalaiskontekstin päivänpoliittisiin julkaisuihin sekä kirjallisuuteen. Suomen säädöskokoelmaan on viitattu Finlex-palvelun avulla. Valtiopäiviä koskevaa informaatiota taas on lisäksi tavoitettu eduskunta.fi ja valtioneuvosto.fi -palveluista.

Vaikka tutkimuskohde on historiallinen, niin se ole vanhentunut. Monet sen juonteet kytkeytyvät suoraan tämän päivän tieteelliseen ja päivänpoliittiseen keskusteluun. Vaikka yhteiskunta on muuttunut niin työsuhdeturva on edelleen osin varsin kiistanalainen vaikkakin jokapäiväinen, ja työehtosopimusten yleissitovuuden kritiikki on tavallista nykypäivän suomalaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa⁵.

⁵ Erola (2016, 7—8) polemisoi esittämällä kriittisen näkemyksen yleissitovuudesta ja pitää sitä vanhanaikaisena ja kansantaloudellisesti haitallisena. Informoivassa ja radikaalissa yleiskatsauksessaan myös Pernaa (2016) osallistuu yleissitovuuden kritiikkiin. Vartiainen (2015) taas katsoo, että yleissitovuusnormeja tulisi muuttaa dispositiivisemmiksi niin, että työntekijä voisi vedota niihin ”subjektiivisina oikeuksinaan” Puolustamalla vapaata sopimusoikeutta yhteiskuntamme lähtökohtana Vartiainen näkee yleissitovuuden epäsovinnaksi nykyisiin yhteiskunnallis-taloudellisiin olosuhteisiin sekä olevan haitaksi Suomen työllisyydelle, talouskasvulle ja julkistaloudelle hyödyllisen työperäisen maahanmuuton lisäämiselle (Vartiainen 2015). Myös Lepomäki (2015) on esittänyt kritiikin työehtosopimusten yleissitovuudesta, joka on ”1970-luvun peruja. Hänen mukaansa se on ristiriidassa perustuslaillisen sopimusvapauden kanssa. Toiseksi se myös hankaloittaa järjestäytymättömien pienyritysten liiketoiminnan edellytyksiä sekä vaikeuttaa työelämän erityisryhmien, kuten nuorten, maahanmuuttajien ja asiantuntijoiden asemaa työmarkkinoilla. (ed.) Myös EU-tuomioistuimen julkisasiamies on kritisoinut Suomen yleissitovuusjärjestelmää. Sekaantumista Suomen sisäisiin asioihin kirjoittaja luonnehtii ”ett milt sagt främmande påstående ur nordisk synvinkel”. (ks. Ahlberg 2014).

3 TYÖSOPIMUSLAKI JA TYÖELÄMÄN SUHTEET

3.1 Työsopimuslaki, työsuhdeturva ja pohjoismainen hyvinvointivaltio

Yksilöllisten työsopimusten ja kollektiivisten työehtosopimusten oikeusasema tunnustettiin Suomen työlainsäädännössä 1920-luvulla. Sosiaaliliberaalissa stålbergiläisessä hengessä säädetty työsopimuslaki 1922 muutti esikapitalistisen palkollissäännön määräämän isännän ja palkollisen suhteen pääomasuhteen hallitsemaksi työsopimussuhteeksi. Hiukan myöhemmin säädettiin työehtosopimuslaki 1924 ja laki joukkotyöriitojen sovittelusta 1925, mutta ilman tosiasiallisia neuvottelu- ja sopimiskäytäntöjä ne jäivät käytännössä merkityksettömiksi (Paavonen & Kangas 2006, 109).

Suomessa ei solmittu työehtosopimuksia työnantajapuolen periaatteellisen vastustuksen vuoksi maailmansotien välisenä aikana (Bruun & von Koskull 2012, 9), ja Suomen työmarkkinajärjestelmästä puuttuivat kollektiiviset sopimussuhteet (Bruun 1999, 467). Työntajat nojautuivat patriarkaaliseen isäntävaltaan, ja heidän harkintaansa sisällytettiin oikeus sanella työsuhteen ehdot (ed.).

Työmarkkinaosapuolten asema ja keskinäissuhde muuttui ratkaisevasti toiseksi vasta 1960-luvulla länsi-integraation oloissa, kun tulopoliittista järjestelmää luotiin (Paavonen & Kangas 2006, 116). Työsopimuslain kokonaisuudistuksen voi paikantaa tähän vaiheeseen (Kahri 2001, 114). Kettusen (1997, 103) mukaan pohjoismaisen palkkatyön yhteiskunnan pitkän linjan ideologis-historialliset erityispiirteet taas ovat tiivistettävissä kolmeen momenttiin: teollisen palkkatyön ideologiseen sovittukseen kapitalismin henkeen, sosialismin utopiaan ja vapaan talonpojan traditioon. Työvoiman käyttöä sääntelevän työsopimuslain voi yleensä lukea kuuluvan ensin mainittuun, mutta sen yhteys toiseen momenttiin on ilmeinen vuoden 1970 työsopimuslain kokonaisuudistuksessa.

Vuoden 1970 työsopimuslaki, jota nykyinen voimassa oleva työsopimuslaki olennaisesti mukailee on Suomen oikeusjärjestyksessä modernin työoikeuden kehityksen virstanpylväs. Säädös näkyvimmin merkitsi siirtymää yleissitovien työehtosopimusten järjestelmään. Lisäksi säädöksellä toteutettiin Suomessa yleinen lakisääteinen irtisanomissuoja. Laki myös loi edellytykset ammatilliselle edunvalvonnalle työpaikoilla, mikä vahvisti järjestäytyneen ammatillisen

työväenliikkeen asemaa (Hynönen ym. 1984, 17; Kairinen 2009, 25; Paavonen & Kangas 2006, 119).

Työsopimuslain uudistaminen kytkeytyi olennaisesti uuteen vaiheeseen työsuhdeturvan kehittämisessä. Alipalkkauksen estäminen työehtosopimusten yleissitovuudella, irtisanomissuojan luominen määrätyillä lakisääteisillä irtisanomisperusteilla sekä ammatillisen edunvalvonnan konkreettisten edellytysten vahvistaminen työpaikoilla ovat eräitä työsuhdeturvan tekijöitä vuoden 1970 työsopimuslaissa.

Työsuhdeturvalla tarkoitetaan keinoja, joilla säännellään työnantajan työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisoikeutta (Bruun & von Koskull 2012, 70). Kysymys on pohjimmiltaan työntekijän työsuhteen jatkuvuuteen ja palkkaukseen liittyvästä sääntelystä (mts. 71). Työsuhdeturva koostuu aineellisista säännöksistä, joilla puututaan työsopimuksen perusteettomaan irtisanomiseen sekä menettelytapasäännöksistä ts. irtisanomisjärjestyksestä (Nielsen 1990, 146). Työsuhdeturva liittyy työntekijän suojelun periaatteeseen. Työntekijän suojelun periaate toimii sen tärkeimpänä perusteena ja oikeutuksena.

Työntekijän suojelun periaate on eräs tekijä, jolla on yhteys työsuhdeturvaan. Heikommaksi osapuoleksi katsotun työntekijän suojalla on kaksi oikeudellista tarkoituspää. Ensiksi niin sanotun hyvinvointitavoitteen mukaan tehostetaan heikomman osapuolen juridista asemaa, ja toiseksi suojeluperiaatteella vahvistetaan heikomman osapuolen itsemääräämisoikeutta. (Timonen 1999, 147.) Bruunin mukaan (1999, 471) työntekijän suojelun periaate muodostaa työoikeudellisen sääntelyn oikeuspoliittisen perustan.

Työntekijän suojelun periaate toimii perusteena pakottavudelle sopimus oikeudellisessa lainsäädännössä (Timonen 1999, 147). Työntekijän suojaksi säädetty vähimmäislainsäädäntö onkin usein luonteeltaan pakottavaa (Bruun 1999, 470). Sikäli kuin sopimusosapuolet eivät ”tosiasiassa ole yhdenvertaisessa asemassa työsopimuksen ehtoja määrättäessä” on julkisen vallan pidettävä silmällä työntekijän etunäkökohtia sopimussuhteen solmimisessa (Hynönen ym., 23).

Työsuhdeturva liittyy Suomessa omaksuttuun pohjoismaiseen inklusiiviseen työllisyysturvan malliin. Malli on kattava ja sen lupaamat oikeudet universaaleja säädösten sopimusteoreettisen yleissitovuuden vuoksi (Koistinen 2014, 330—331; Bruun 1999, 476). Bruun (1979, 354)

luonnehtii pohjoismaisen mallin syntymistä tyyppinä yksityisoikeuden kollektivisoitumisena. Mallissa työehtosopimusjärjestelmä on hallitseva työopimussuhteiden sääntelykeino (ed.).

Suomalaisen tulopolitiikan ja työmarkkinajärjestelmän muotoutumisen lisäksi työopimuslain kokonaisuudistus kytkeytyy pohjoismaisen hyvinvointivaltion kehitykseen (Bruun 1990, 33). Eräänä keinona hallita maatalousyhteiskunnan muuttumista palkkatyöyhteiskunnaksi tulopolitiikan tavoitteena oli työmarkkinoiden rauhoittaminen ja hinta- ja palkkakehityksen vakauttaminen (Bergholm 2007, 384). Rajoittamalla palkankorotukset vastaamaan tuottavuuden nousua tulopolitiikalla pyrittiin turvaamaan etenkin kansantalouden kansainvälinen kilpailukyky (mts. 38). Valtio oli jatkossa oleva *vain* sovittelevanakin osapuolena aloitteellisempi ja näin työmarkkinajärjestöjen välisissä palkkaneuvotteluissa alettiin sopiminen ulotettiin myös sosiaalipoliittisiin uudistuksiin (Nevakivi 2000, 292).

Kososen (1998, 300) mukaan Suomelle työmarkkinajärjestelmä perustuu sopimusten ja neuvottelun kautta valtion sekä työn ja pääoman yhteistyöhön. Suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä edunvalvonta- ja neuvottelutoiminta onkin etualalla (Bruun 1999, 466). Ennen sopimusyhteiskunnan syntyä työmarkkinajärjestöjen suhde valtiovaltaan oli ollut suhteellisen irrallinen (Paavonen & Kangas (2006, 116).

3.2 Työsopimuslaki työoikeudessa

Työsopimuslaki on Suomen oikeusjärjestyksessä työainsäädännön kulmakivi. Työsopimuslaissa säännöstetään työntekijän ja työnantajan välisistä oikeustoimista. Tämä sopimusoikeudellinen sääntely koskee usein yksityisten välistä työsuhdetta, josta sovitaan työopimuksella. Säädöksenä työopimuslaki on esimerkkitapaus tiettyyn sopimustyyppiin liittyvästä, määrättyä oikeussuhdetta koskevasta erityissääntelystä (Ruuhonen & Virtanen 2013, 176). Työsopimuslaki ohjaa myös työsuhdeturvaa (Koistinen 2014, 332).

Työsopimuslaki luetaan yksityisoikeudellisen sääntelyn piiriin. Nykänen (2013, 36) esittää, että yksityisoikeudellisen sääntelyn lähtökohtana on yksityisetujen kunnioitus ja yksityisautonomian suojaaminen. Toisin kuin yksityisten välinen sääntely muutoin työopimuslain säännökset ovat kuitenkin verraten indispositiivisia: työopimuslaki koostuu tahdonvaltaisten ja pakottavien säännösten kokoelmasta (Ruuhonen & Virtanen 2013, 157—158). Loppujen lopuksi

työoikeusnormit antavat oikeuksia ja määräävät velvollisuuksia yhteisön jäsenille ja siten luovat valtasuhteita (Nykänen 2013, 17).

Työsopimuksen tekeminen synnyttää osapuolten välille työsopimussuhteen, joka jatkuu kunnes työhön sitoutunut osapuoli aloittaa työnteon (Kahri & Vihma 1971, 16). Varsinainen työsuhde taas alkaa, kun työntekijä ryhtyy toteuttamaan sopimuksen osoittamaa työvelvoitettaan, so. aloittaa työnteon. Voidaankin sanoa, että tässä oikeussuhteen liikunnossa työsopimussuhde täydellistyy työsuhteeksi. (Kahti & Vihma 1971, 16.) Osapuolten välisessä suhteessa keskeisintä on, että ”työntekijä on työssä epäitsenäinen, alistettu” (Bruun & von Koskull 2012, 28). Työsuhde onkin olemuksellisesti alistussuhde: työntekijä työskentelee työantajan alaisena (subordinaatio) ja työsopimuksen sitomana (Lehtinen 1964, 867).

Sopimusvapauteen perustuvana oikeussubjektien välisenä oikeustoimena työsopimuksessa määrätään osapuolten oikeudet ja velvollisuudet oli sopimuksen *sisältö* mikä hyvänsä. Työsopimuslain 2 § 2 momentissa säädetäänkin seuraavaa: ”Sopimus voidaan tehdä kaikenlaisesta työstä”. Työsopimuksen, kuten sopimusten yleensä, mieli onkin niiden muodollisissa piirteissä.

Muodollisten seikkojen ollessa etusijalla osapuolten tekemän sopimuksen onkin täytettävä määrätty tunnusmerkit ollakseen työsopimus. Työsopimuslaki perustaa työoikeudellisen sopimuksen sikäli kuin yksittäistapaus antaa siihen syyn. Työsuhteen tulee ensinnäkin koskea työntekoa, eikä työn tulosta. Tehty työ tulee myös tehdä toisen osapuolen lukuun tämän johdossa ja valvonnassa. Lisäksi työn on oltava vastikkeellista, so. työ tulee tehdä palkkaa varten. (Kahri & Vihma 1971, 12—15.)

Työsopimus ja työehtosopimus ovat työoikeuden keskeisiä oikeuslähteitä (Bruun 1999, 469). Työsopimus luetaan individuaalisen työoikeuden piiriin, jossa on kysymys yksilöiden välisten suhteiden sääntelystä. Kollektiivisen työoikeuden piirin lukeutuva työehtosopimus taas koskee yhtymiksi järjestäytyneitä toimijoita, työntekijöiden ja työnantajien etujärjestöjä.

Individuaalisen ja kollektiivisen työoikeuden ero on sangen häilyvä (Bruun 1999, 469). Työsopimuslaki esimerkiksi säännöstää joukkotasolle kuuluvasta luottamusmiesjärjestelmästä ja näin ulottuu kollektiivisen työoikeuden puolelle. Samalla tavoin säännös työehtosopimuksen yleissitovuudesta ulottaa vaikutuksensa yksittäisen osapuolten velvoitteiden ulkopuolelle:

yleissitovuussäännöksen oikeudellinen vaikutus koskee kolmansia osapuolia ja näin säännös ylittää individuaalisen työoikeuden piirin.

Bruun (1999, 463—464) esittää työoikeudelliseen sääntelyn tärkeänä tendenssinä luopumisen ehdottoman sopimusvapauden tavoittelusta. ”(V)ähitellen kehittynyt yhteinen käsitys” sopimusvapauden rajoittamisen tarpeellisuudesta on vallannut alaa. Samalla niin työntekijöiden kuin työnantajienkin järjestäytyminen on siis luonut edellytykset laaja-alaisemmalla sopimisella ja kaikkia alan toimijoita sitovien vähimmäisehtojen asettamiselle. (ed.)

3.3. Työsopimus ja elinkeinoelämä

Markkinataloudelle ominainen palkkatyön yksityisoikeusjärjestelmä perustuu yhtäältä sopimusvapauteen ja toisaalta sopimussidonnaisuuteen. Palkkatyö on ollut ja on yhä keskeisin työn tekemisen muoto (Koistinen 1999, 199; ks. Bruun 1999, 464). Yksityisoikeudella onkin markkinataloudessa ja sitä vastaavassa oikeusmuodossa hallitseva asema. (ks. Timonen ym. 1999, 105.) Tarkemmin sanottuna oikeus ja erityisesti yksityisoikeus toimii porvarillisessa yhteiskunnassa kapitalistisen tuotantosuhteen juridisena ilmauksena (Kyntäjä & Laitinen 1983, 109).

Työoikeudellinen sääntely asettaa ehdot ja rakenteet, joilla työtä voidaan teettää. Kehittyneille teollisuusmaille ominaisena oikeudenalana tämä sääntely on palvellut ensisijaisesti maan- ja pääomanomistajia, joiden olemassaolo perustuu toisten henkilöiden työpanoksen hyödyntämiseen. Vaikka työsopimussuhteen molemmilla osapuolilla on ansiotarkoitus ei suhde ole symmetrinen: hyöty tehdystä työstä koituu ensisijassa työn teettäjälle (Bruun & von Koskull 2012, 27).

Markkinataloudessa yritykset ja yksityiset voivat solmia keskinäiset taloudelliset suhteensa sopimuksin sopimusvapauden turvin. Yksityisten välinen sopimus tosin on harvemmin vain ”kahden kauppa” (Timonen ym. 1999, 132). Työsopimuslain osapuolet ovat erilaisia ja epäsymmetria leimaa sopimussuhdetta. Työnantaja ja työntekijä kohtaavat toisensa työmarkkinoilla ostajana ja myyjänä vain muodollisesti tasavertaisessa asemassa, sillä ”markkinat ovat työnantajan” (Bruun & von Koskull 2012, 22; vrt. Marx 1974, 275).

Markkinataloudessa ”sopimukset ja niitä koskeva sääntely muodostavat taloudellisen toiminnan ytimen” (Nykänen 2013, 37) Yksityisten toimintavapautta on siitä huolimatta (tai juuri siksi)

päädytty rajoittamaan esimerkiksi työntekijän suojelun kannalta tarkoituksenmukaisena ratkaisuna. Työoikeus onkin keskeinen tekijän työn ja pääoman välisessä konfliktinsäätelyssä (Bruun 1990, 33). Sopimusvapauden kaventamista on tultu pitämään hyväksyttynä työntekijän aseman turvaamiseksi siitäkin huolimatta, että markkinatalous perustuu sopimusvapauteen (Bruun & von Koskull 2012, 21—22; ks. Timonen ym. 1999, 133).

4 TYÖSOPIMUSLAKI VALTIOPÄIVILLÄ

4.1 Keskustelua työlainsäädännöstä

Luottamusmiesten oikeudellinen asema herätti keskustelua 1966 valtiopäivillä. Esityksiä luottamusmiehen aseman lakisääteisestä turvaamisesta ei kuitenkaan juurikaan kytketä työsopimuslain kokonaisuudistukseen. Näin esimerkiksi Piirisihteeri Taisto Sinisalon (kd.) ym. sosiaaliministeri Olavi Saloselle (sos. dem.) esittämä kirjallinen kysymys n:o 22 (7.6.1966) penää (E694/66) toimenpiteitä luottamusmiesten aseman turvaamiseksi työpaikoilla, kun nämä ovat ”toistuvasti” joutuvat ”työnantajien taholta mielivaltaisten palkka-alennusten, työstä toiseen siirtämisen ja jopa erottamistoimenpiteidenkin kohteeksi”. Allekirjoittajat esittävät erityisen luottamusmieslain säätämistä, koska ”ylimalkaisia mainintoja lukuunottamatta” työlainsäädäntö ei tunne yleissäännöstä luottamusmiesjärjestelmästä.

Huomattakoon, ettei kirjallisessa kysymyksessä viitata työsopimuslakiin eikä sen uudistamistarpeeseen. Vastauksessaan kysymykseen Salonen sen sijaan viittaa työmarkkinakeskusjärjestöjen hiljattain solmittuun irtisanomissuojasopimukseen sekä sen nostattamaan työsopimuslakiin kohdistuvaan muutostarpeeseen mainiten myös komitean asettamisen ”valmistelemaan lain uusimista kokonaisuudessaan, jolloin työpaikan luottamusmiehen asemaa koskeva kysymys koko laajuudessaan voidaan ottaa esille.”

Vastaavasti varatuomari Osmo Kockin (kd.) ym. lakialoite n:o 365 (29.4.1966) ”Ehdotus laiksi työntekijäin luottamusmiehistä” argumentoi luottamusmieslain säätämistä. Tätäkään lakialoitetta ei kuitenkaan nivelletä osaksi työsopimuslain muuttamista, vaan se nähdään jatkoksi ammattientarkastuslain ja tuotantokomiteanlain maininnoille asiasta, jolta vain ”puuttuu riittävä lainsäädännöllinen pohja”.

Työlainsäädäntöön liittyvät kysymykset näyttävät myös olleen varsin etualalla vasemmistolaisen työväenliikkeen parlamentaarisessa toiminnassa: SKDL:n kansanedustajat esittivät useita lakialoitteita erityisesti työsuhdeturvan parantamisesta työsopimuslakia uudistamalla. Asia pidettiin esillä myös SKDL:n eduskuntaryhmän sisäisessä debatissa⁶: työlainsäädäntökysymyksiä tulisi pitää

⁶ Työsopimuslain pikaisesta eduskuntakäsittelyyn saattamisesta päätettiin SKDL:n eduskuntaryhmän kokouksessa 9.12.1969. Samalla päätettiin, että Erkki Salomaalta ”pyritään saamaan muutosesitykset hallituksen esitykseen”. (SKDL:n eduskuntaryhmän pöytäkirjat, kansio 8, 1969.)

esillä osoituksena SKDL:n vaikutusvallasta hallituksessa. Tiukassa taloudellisessa tilanteessa työlainsäädännön uudistaminen nähtiin oivaksi keinoksi ainakin pitää yllä kuvaa vaikutusvallasta: hallitusvastuuta legitoimdokseen oli yksinkertaisesti tärkeätä ”pelata sellaisilla asioilla, jotka eivät niin vaadi rahaa” (SKDL:n Eduskuntaryhmän pöytäkirjat, kansio 2, 1967).

Vielä työsopimuslain kokonaisuudistuksen säätämisen jälkeen SKDL:n eduskuntaryhmä kantoi huolta, ettei lakia vesitettäisi ja ettei erityisesti sen 17 § jäisi puutteellisen toimeenpanon johdosta lain kuolleeksi kirjaimeksi (SKDL:n Eduskuntaryhmän pöytäkirjat, kansio 9, 1970). Olihan lopullinen lakiesitys herättänyt kiivasta keskustelua eduskunnassa; monien säännösten sanamuotoja pidettiin epämääräisinä ja työehtosopimuksen yleissitovuuden arvaamattomia seurauksia pelättiin erityisesti konservatiivis-porvarillisella taholla. On myös muistettava, että hanke yllättäen menetti ainakin muodollisesti valmistelunsa loppuvaiheissa ammatillisen työväenliikkeen tuen, kun SAK:n johto antoi kielteisen lausunnon kokonaisuudistuksen läpiviennistä (Kahri 2001, 115)⁷.

Oli huoli työsopimuslain pysyvyydestä perusteltu tai ei, kokonaisuudistuksen ei-toivottuun tarkistamiseen vastattiin SKDL:n piirissä korostetulla valppaudella ”kaikkia vesitysyriytyksiä” vastaan. Näkemyksen uuden työsopimuslain uhanalaisuudesta esitti Kaisu Weckman SKDL:n eduskuntaryhmän kokouksessa 12.11.1970. ”Vesityksenä” pidettiin erityisesti Ahti Karjalaisen toisen hallituksen ministeri Eskelisen ajamaa vähimmäispalkkalakia, joka oli ollut esillä jo työsopimuslakiuudistuksen valmisteluvaiheessa Keskustapuolueen aloitteena. Siitäkin huolimatta, että aloite olisi sekin merkinnyt työehtosopimuksen yleissitovuutta sen katsottiin nyttemmin toteutuessaan mitätöivän TSL 17 §:n ja näin tylsistyttävän koko säädöksen edistyksellisimmän kärjen. (SKDL:n Eduskuntaryhmän pöytäkirjat, kansio 9, 1970.)

⁷ SAK:n johdon torjuva kanta ilmaisee epäjätkuvuutta sitä edeltäneisiin linjauksiin nähden. Valtioneuvostolle 9.11.1969 osoitetussa kirjeessään (TA, KA) SAK:n puheenjohtajat Niilo Hämäläinen ja Arvo Hautala esittävät vaatimuksen työsopimuslakikomitean työskentelyn jouduttamisesta sekä työsopimuslain kokonaisuudistuksen toimeenpanosta vielä kuluviin valtiopäivien aikana. Esittämällä ammatillisen edunvalvonnan turvaamista työpakoilla sekä yksilöllistä että kollektiivista irtisanomissuojaa Hämäläinen ja Hautala myös tekevät tärkeän periaatteellisen linjauksen: vanhan työsopimuslain suurin ongelma liittyy sopimusvapauden tulkintaan. Kirjoittajat pitävät sopimusvapautta huonona lähtökohtana työsuhteisesta työstä sopimiselle, koska ”taloudellisen yhdenvertaisuuden puuttuessa oikeudellinen tasavertaisuus ei voi käytännössä toteutua”. Tämän taas on Hämäläisen ja Hautalan mukaan johtanut siihen, että työlainsäädäntö turvaa ”yksipuolisesti vain työnantajan etuja” suoden näille jopa ”tuomioistuimen tuomiovaltaa” muistuttavia oikeuksia. Työehtosopimusjärjestelmän kehittäminen nähdäänkin ratkaisuna ongelmaan ja keinona parantaa työntekijän asemaa. Kaiken kaikkiaan SAK:n johdon myöhempi (ohimenevä) 17 §:n vastustaminen ja sen korvaavan vähimmäispalkkalin tukeminen eivät sovi samaan kuvaan (ks. Kahri 115).

Toiseksi, eduskunnan käsittelyssä ratkaisevasti muuttuneen työsopimuslakikomitean lakiehdotuksiin perustuneen esityksen suoranuottinen soveltaminen työelämään ennakoitiin vaikeaksi. Osin tämänkin johdosta kokonaisuudistuksen mahdollinen takaisinvetäminen sai SKDL:n eduskuntaryhmän jopa ottamaan asian puheeksi kirjelmässään 21.12.1970 pääministeri Ahti Karjalaiselle (kesk.) vaatien että ”ensi vuoden alussa voimaan tulevaa työsopimuslakia ei saa huonontaa”. (SKDL:n Eduskuntaryhmän pöytäkirjat, kansio 10, 1970.) Kuten lakia säädettäessä oli sovittu Karjalaisen toisen hallituksen tulisi pitää kiinni eduskunnan esityksen hyväksymisen yhteydessä kirjaamista velvoitteista seurata lain soveltuvuutta työelämään sekä erityisesti tehostaa yleissitovuussäännöksen vaikuttavuutta panostamalla ammattientarkastusviranomaisten toimintaedellytyksien parantamiseen.

4.1.1 ILO:n asiakirjat ja kansallinen työlainsäädäntö

Kansainvälinen yhteistyö etenkin Kansainvälisen työjärjestön ILO:n puitteissa on ollut tärkeää kansallisen työoikeudellisen lainsäädännön kehittämisessä (Suviranta 1978, 807; Bruun & von Koskull 2012, 2). Vaikka työoikeuden kehitys on ollut vahvasti sidoksissa kunkin valtion yhteiskunta- ja elinkeinorakenteeseen kansainvälinen yhteistyö on antanut suuntaa kansallisille lainsäädännöille (Bruun 1999, 464—465). Seuraavaksi käydään läpi muutamia työsopimuslain uudistamisen kannalta merkityksellisiä ILO:n asiakirjoja.

Periaatteena palkan ja työehtojen määräytyminen kollektiivisesti neuvotellun työehtopimuksen perusteella oli esillä kansainvälisessä työoikeudessa 1960-luvulla. ILO:n yleissopimus n:o 117 ”Sosiaalipolitiikan perustavoitteet ja vaatimukset” esittää neljännen osan 10:n artiklan 1 kohdassa tehtävän julkiselle vallalle: viranomaisten ”(o)n edistettävä vähimmäispalkkojen määräämistä työehtosopimuksilla, joista sovitaan asianomaisia työntekijöitä edustavien ammattiyhdistysten ja työnantajien ja heidän järjestöjensä välillä vapaasti käydyillä neuvotteluilla” (ILO 2007, 293). Sopimus suosittaakin ryhtymistä ”tarpeellisiin toimenpiteisiin vähimmäispalkkaperusteiden määräämiseksi” (ed.). Yleissopimus tuli voimaan 23.4.1964, mutta sitä ei ole ratifioitu Suomessa.

Toinen työehtosopimusten yleissitovuuden kannalta merkityksellinen kansainvälinen asiakirja on ILO:n yleissopimus n:o 131 ”Vähimmäispalkkojen määrääminen erityisesti kehitysmaat huomioon ottaen”. Sen ensimmäinen artikla suosittaa viranomaisia toimimaan yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen kanssa vähimmäispalkkajärjestelmän perustamiseksi (ILO 2006, 364).

Sopimuksen toisen artiklan ensimmäisessä kohdassa lähestytään työehtosopimusten sitovuuden problematiikkaa etujärjestöjen ja valtiovallan suhteen kautta: yhtäältä painotetaan, että ”vähimmäispalkkasäännöksillä tulee olla lain voima eikä palkkoja voida alentaa” ja toisaalta kuitenkin samalla muistutetaan, että ”työehtosopimustoiminnan täysi vapaus on turvattava” (ed.). Samaan pulmallisuuteen palataan 4. artiklan 2 kohdassa, joka suositaa työntekijä- ja työnantajajärjestöjä kuultavan ”menettelyä luotaessa, sovellettaessa tai siihen muutoksia tehtäessä”. Mainitun artiklan 4 kohta jättää avoimeksi myös mahdollisuuden näiden järjestöjen suorasta osallistumisesta vähimmäispalkkajärjestelmän toimeenpanoon (ed.).

Edellä käsiteltyjen yleissopimusten lisäksi ILO on sitten 1970 työsopimuslain voimaantulon laatinut asiakirjoja, joissa otetaan kantaa kollektiivisten työehtosopimusten ja individuaalisten työsopimusten suhteeseen erityisesti työ- ja palkkaehtojen määräytymisperusteiden kannalta. Yleissitovuussäänös ja perinteisesti kollektiiviseen työoikeuteen kuuluvien asioiden säätäminen työsopimuslaissa ennakoi tulevaa työlainsäädännön kehitystä. Työsopimuslain epiteettinä edistyksellisyys on näiltä osin ymmärrettävissä kirjaimellisesti.

Uuden työsopimuslain voimaantulon jälkeen tehdyistä valtiosopimuksista mainittakoon tässä yleissopimus n:o 154 ”Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistäminen”, joka astui voimaan 11.8.1983 ja hyväksyttiin Suomessa saman vuonna (930/1983). Sopimuksen määräyksissä tunnustetaan kollektiivinen neuvottelumenettely työsuhteen ja työehtojen sekä yleensä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisen sääntelyn keinona (ILO 2007, 433) sekä suositetaan menettelyn edistämistä sekä laajentamista (mts, 434). Kollektiivisesta neuvottelumenettelystä tulisi sopimuksen mukaan kehittää työelämän suhteiden sääntelyn hallitseva käytäntö.

Edelleen ILO:n yleissopimuksessa n:o 154 alleviivataan 3. artiklan 2 kohdassa työntekijäosapuolen erityistä asemaa työntekijän suojelun periaatteen hengessä: työntekijöiden edustajien osallistuessa kollektiiviseen neuvottelumenettelyyn on ”asianmukaisesti varmistettava” ”ettei näiden edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten työntekijäjärjestöjen asemaa” (ILO 2007, 434). Huomattakoon, että sopimuksen 8. artiklasta on havaittavissa myös yleissopimukselle n:o 131 ominainen jännite suvereenin julkisen vallan ja järjestöjen omaehtoisuuden välillä. Toisin sanoen jo edellä käsitelty problematiikka tarkoittaa, että ”(k)ollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä tarkoittavia toimenpiteitä ei saa suunnitella sellaisiksi tai soveltaa sillä tavalla, että ne ovat esteenä kollektiivisen neuvottelumenettelyn riippumattomuudelle” (ed.). Tämän johdosta 7. artikla

suosittaakin kahdenvälistä neuvottelua ja sopimista ennen ryhtymistä ”kollektiivisen neuvottelumenettelyn tukemista ja edistämistä tarkoituksiin toimenpiteisiin” (ed.).

4.2 Aloitteita työsopimuslain muuttamiseksi vuosien väliltä 1966—1968

Kivenhakkaaja Aarne Saarisen (kd.) ym. esittämässä lakialoitteessa n:o 346 (29.4.1966) ”Ehdotus laiksi työsopimuslain muuttamisesta” (E529/66) otetaan lähtökohdaksi työsopimuslain nykyaikaistaminen: vanha säädös ei tunnusta työehtosopimusten merkitystä, osapuolten periaatteellista yhdenvertaisuutta neuvotteluosapuolina eikä työntekijän suojelua. Toisin sanoen säädös on ajan oloon käynyt vanhentuneeksi. Työsopimuksen vähimmäisehtoina tulisi noudattaa lakialoitteen mukaa ”asianomaisen alan työehtosopimuksen määräämiä ehtoja”. Työsuhdeturvan osalta lakialoitteessa esitetään muun muassa myös työnantajan irtisanomisoikeuden rajaamista sekä erorahaa. Lakialoite myös sisältää irtisanomissuojasäännöksen juuri siinä muodossa, joka sellaisenaan otettiin mukaan uuteen työsopimuslakiin. Vaikka monin kohdin ehdotus olisikin luettavissa irtioksi vanhan säädöksen jäänteellisistä kohdista, tämä yhteensä 16:stä pykälästä koostuva lakialoite ei kuitenkaan ole tulkittavissa kokonaisuudistuksen esittämiseksi: muutosehdotukset eivät koske koko lain muuttamista.

Puoluesihteri Olavi Saarisen (tpsl) ym. eduskunnalle antama lakialoite n:o (29.4.1966) 347 ”Ehdotus laiksi työsopimuslain muuttamisesta” taas kohdistuu lähinnä työsopimuslain 6 §:n irtisanomissuojan linjaamiseen työmarkkinakeskusjärjestöjen sopimusten määräysten mukaiseksi. Lakialoitteessa on kysymys pienimuotoisesta korjausehdotuksesta ”(e)päkohdan korjaamiseksi ja vakiintuneen käytännön vahvistamiseksi”. Tähän läheisesti liittyvä on myös Olavi Saarinen ym. toivomusaloite n:o 841 ”Työlainsäädännön soveltamisessa esiintyvien epäkohtien korjaamisesta”, jossa kerrataan tarve sisällyttää työsopimuslakiin jo työmarkkinakeskusjärjestöjen sopimaa vastaava säännös irtisanomissuojasta.

Vuoden 1968 valtiopäivillä työsopimuslain kokonaisuudistus nousi jälleen esille, kun V. R. Virtasen (kd.) lakialoite n:o 131 (9.2.1968) ”Ehdotus laiksi työsopimuslain muuttamiseksi” (E57/68) esitettiin eduskunnalle. Se on lähes identtinen verrattuna A. Saarisen kaksi vuotta aikaisemmin esittämään aloitteeseen. Lisäksi työsopimuslain muuttamiseen palasi valtiopäivillä A. Saarinen täysistunnon lähetekeskustelussa tulo- ja menoarvioesityksestä 10.10.1968. Saarinen harmittelee Paasion hallituksen alkuvaiheilla palkansaaajien keskuudessa syntyneiden ”suurten toiveiden”

pettämistä ”pitkään kesannolla olleen työlainsäädännön” uudistamiseksi. A. Saarinen jatkaa ja ihmettelee miksi ”valkoisen terrorin olosuhteissa” laadittu työsopimuslain uudistaminen ei edisty, vaikka hallituksessa ja eduskunnassa on vahvan ammattiyhdistysliikkeen tukea nauttiva työväenpuolueiden kansanedustajien enemmistö. Hän myös aprikoi, josko ”kyltämiehiä ja varsinkin työnjohtajiksi on valittu henkilöitä, jotka eivät ole halukkaita sen paremmin kyltämään kuin kylvämäänkään”. (Pöytäkirjat 1968 II, 1266-1267.)

Seuraavillakin valtiopäivillä 1969 työsopimuslakia esitetään muutettavaksi. Pienin muutoksin edellä käsiteltyjen Virtasen ja A. Saariseen aloitteiseihin nähden yhteistoimintapäällikkö Olavi Laineen (kd.) ym. lakialoite n:o 94 (12.2.1969) ”Ehdotus laiksi työsopimuslain muuttamisesta” tuo jälleen esille kysymyksen lain uudistamisesta. Edellisvuonna 4.1.1968 voimaan tulleen osittaisuudistuksen osalta tarkistettu aloite esittää muun muassa irtisanomissuojan ja yleensä työsuhdeturvaan liittyviä ehdotuksia.

4.3 Ehdotuksia vähimmäispalkan turvaavaksi laiksi 1966 valtiopäivillä

Työsopimuslain uudistamisen ohella jo vuoden 1966 valtiopäivillä esitettiin useita lakialoitteita yleisestä vähimmäispalkasta tai lakisääteisestä alakohtaisesta minimivaatimusten mukaisesta palkkauksesta. Innoitteena aloitteisiin oli edellisillä valtiopäivillä hyväksytty laki metsä- ja uittotöissä suoritettavasta palkkauksesta, joka säädettiin erityisalan vähimmäispalkkalakina. Näistä yhteensä neljästä ehdotuksesta kolmessa esitetään alakohtaista vähimmäispalkkaa, kun taas yksi on ehdotus yleisestä vähimmäispalkkalaista.

Jokaisessa lakialoitteessa esitetään enemmän tai vähemmän selkein ilmauksin työehtosopimuksen yleissitovuutta, jonka tavoitteena on ”oikeudenmukaisen ja kohtuullisen palkka- ja ansiotason turvaaminen”. Tunnusomaista lakialoitteille on erottelu tavallisen työehtosopimuksen ja sen oheisen ”koko maata käsittävän” työnantajaa ja työntekijää sitovan työehtosopimuksen välillä. Huomattakoon, että vasemmistolaisten työväenpuolueiden lisäksi työlainsäädännön aloitteelliseen uudistamiseen osallistui tässä kohdin myös eduskunnan porvarillis-agraarinen oikeistopuolue: ensimmäinen aloite on TPSL:n, toinen sekä kolmas SKDL:n ja neljäs Keskustapuolueen.

Ensimmäinen minimipalkkaa koskeva ehdotus on puoluesihteerin Olavi Saarisen ym. lakialoite n:o 352 (29.4.1966) ”Ehdotus laiksi maataloustöissä suoritettavasta palkkauksesta”, jonka pontimena

on huoli maataloustyöntekijöiden ”mielivaltaisista palkoista”. Lakialoitteessa esitetään työehtosopimuksen määräysten ja työehtosopimuslain säännösten ulottamista myös ”(k)oko maata käsittävään työehtosopimukseen sidottuun työnantajaan ja työssään olevaan työntekijään työmarkkinajärjestykseen kuuluvaan työntekijään”. Ehdotuksen 4 §:n mukaan työntekijän katsoessaan ”työnantajan suorittavan hänelle alempaa palkkaa” kuin sopimuksen tai lain mukaan kuuluisi voisi tehdä ilmiannon erityiselle maatalousviranomaiselle. Tämä taas veisi asian ”työehtosopimusta valvovalle asiamiehelle”, joka ryhtyisi selvittämään onko menettely katsottava virheelliseksi. Vaikka lakialoite jättää yleissitovuuden mekanismin sangen epämääräiseksi erityisesti automaattisuuden osalta on ehdotus tulkittavissa tarkoittavan työehtosopimuksen yleistä pakottavaa soveltamista maatalouden alalla riippumatta työnantajan työnantajajäsenyydestä.

Edellä käsiteltyä esitystä suorasukaisemmin yleissitovuutta ehdottaa metsätyömies Pauli Puhakka (kd.) ym. lakialoitteessa n:o 353 (22.4.1966) ”Ehdotus laiksi metsä- ja uittotyössä suoritettavasta palkkauksesta”. Lakialoitteen ”pääasiallinen merkitys on siinä, että alan työehtosopimusta on noudatettava myös niiden alan työnantajain, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja”, mikä merkitsee vaatimusta työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Näin ”oikeudenmukaisen ja kohtuullisen” palkkauksen pohjaksi asetetaan 2 §:ssä se, mitä ”voimassa oleva yleiseksi katsottava työehtosopimus edellyttää”. Alleviivattakoon, että yleissitovuuden käytännön toimivuus on aloitteessa myös alustavasti huomioitu: ”Valtioneuvoston asiana on todeta ja saattaa tiedoksi” yleissitovuudelle asetetun yleiseksi katsottavuuden kriteerin toteutuminen.

Kolmanneksi kaavaaja Rainer Virtasen (kd.) lakialoitteessa n:o 354 ”Ehdotus laiksi vähimmäispalkoista maatalouden ja puutarha-alan töissä” puututaan työnantajajärjestöihin kuulumattomille työnantajille työtä tekevien työntekijöiden asemaan. Alan työehtosopimuksen yleisiksi katsottavien edellytysten mukaista palkkausta esitetään aloitteen 2 §:ssä. Määrätyn alan erityissääntelynä esitys resonoi edellä käsiteltyjen aloitteiden kanssa.

Viimeiseksi toiminnanjohtaja Eino Sääskilahden (kesk.) ym. lakialoite n:o 355 (27.4.1966) ”Ehdotus vähimmäispalkkalaiksi” puuttuu yleensä alipalkattuun työhön. Lakiehdotuksen soveltamisala on siis edellä käsitellyistä poiketen yleinen. Näin siitakin huolimatta, että lakialoitetta perustellaan nimenomaan palvelualojen työntekijöiden asemalla, mihin lain oikeusvaikutuksetkin (yksinomaan) kohdistuisivat. Niin tässä kuin muissakin aloitteissa asetetaan syyksi toimeentuloon riittämättömän palkkauksen ongelmaan työehtosopimuksen ulkopuolinen työnantaja. Ratkaisuksi

esitetään työehtosopimuksen yleissitovuutta esittämällä työntekijälle maksettavaksi ”(v)ähintään työehtosopimuksen mukaisia palkkoja” riippumatta työnantajan kuulumisesta työehtosopimuksen vaikutuspiiriin. Merkitsevästi lakialoitteessa kuitenkin pehmennetään laista mahdollisesti seuraavia kiistoja viranomaisen ja työmarkkinaosapuolten välillä alleviivaamalla puuttumattomuutta sopimusvapauteen niin, ”että neuvotteluteitse työmarkkinajärjestöjen välillä aikaansaadut työehtosopimukset määrittelevät minimipalkkalait kullakin alalla”.

4.4 Hallituksen esitykset: osittais- ja kokonaisuudistus

Paasion ensimmäinen hallitus antoi esityksen (HE 153/1967) työsopimuslain muuttamisesta 1967 valtiopäivillä (16000/67), ja se johti säädöksen osittaisuudistukseen (9/1968). Johtuen kokonaisuudistuksen valmistelutyön laajudesta mainittu ”Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja sairausvakuutuslain muuttamisesta” n:o 153 on nimenomaisesti osittaisuudistus, joka tehtiin pitäen silmällä ”työntekijäin irtisanomissuojan toteuttamista sopimusteitse”. Todettakoon, että sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 19 hallituksen esityksestä hylkää osin laajempia muutoksia esittäneen A. Saarisen ym. n:o 346 lakialoitteen sekä katsoo O. Saarisen n:o 347 lakialoitteessa ehdotetun muutoksen jo sisältyvän muutettavaan lakiin (E890/67). Suuren valiokunnan mietinnössä n:o 151 yhdytään Sosiaalivaliokunnan tekemiin tarkistuksiin (E925/67).

Hallituksen esityksen n:o 153 ja sen sisältämien lakiehdotusten n:ot 346 ja 347 toisessa käsittelyssä 15.12.1967 Aarne Saarinen puolustaa lakialoitettaan linjaamalla, että keskeisin kysymys työsopimuslaissa on ”työntekijän suojeleminen työnantajan puolelta tapahtuvia epäoikeudenmukaisia ja heikoilla perusteilla tehtyjä työsuhteen irtisanomisia vastaan”. Hän arvostelee hallituksen esitystä puutteellisuudesta, koska se ei poista työlainsäädännön perustavia epäkohtia, jotka kumpuavat asenteesta, ”jota tehtaan patruunat aikoinanaan edustivat”. Saarinen ei myöskään katso esityksen noudattavan ILO:n yleissopimuksen n:o 119 määräyksiä irtisanomissuojasta. Hallituksen esitys kuitenkin myöhemmin hyväksyttiin sosiaalivaliokunnan mietinnön mukaisena ilman lakialoitteita n:o 346 ja 347.

Työsopimuslain osittaisuudistuksen kolmannessa käsittelyssä 19.12.1967 jatkettiin keskustelua lain merkityksestä. Kokonaisuudistuksen toimeenpanon kiireellisyyttä ja erityisesti komiteatyön jouduttamista tähdensi puheenvuorossaan sosiaalisihteri V. R. Virtanen (kd.). Häntä kommentoiden toimitusjohtaja Sulo Hostila (sos. dem.) katsoi ”erittäin tärkeän lainsäädännön olevan pysähdyksissä

komitean laiskan työtahdin johdosta”. Lakialoitteiden käsittelyssä perusteluihin päätettiin lisätä lausuma, jossa ”eduskunta edellyttää hallituksen kiirehtivän työsopimuslain muutoksia” niin, että kokonaisuudistus voidaan käsitellä 1968 valtiopäivillä.

Työsopimuslain kokonaisuudistusta tähyten Koiviston ensimmäinen hallitus antoi esityksensä n:o 228 (HE 228/1969) eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta 12.12.1969 (17117/69). Valtioneuvoston jo 23.11.1966 asettama työsopimuslakikomitea oli saanut työnsä päätökseen marraskuussa ja jättänyt ”ilman äänestyksiä” syntyneen mietinnön valtioneuvostolle lakiehdotuksineen. Eduskunnalle annettu hallituksen esitys perustui komitean esityksiin (huom. jatkossa tutkielmassa käytettävät ilmaukset komitean ehdottama ja hallituksen esittämä voi käsittää synonymisesti) ja sen katsotaankin merkitsevän ”huomattavaa parannusta voimassa olevaan lakiin, joka on katsottava olennaisilta osiltaan vanhentuneeksi”.

Hallituksen esitys n:o 228 on yksi yhteen sama kuin työsopimuslakikomiteanmietinnön säädösehdotus. Hallituksen esityksen toisessa luvussa ”Yksityiskohtaiset perustelut” seurataankin kohta kohdalta komiteanmietinnön lakiehdotusten perusteluja. Havainnollisena esimerkkinä mainittakoon kysymys yhdistymisvapaussäännösten laajentamisesta, jota käsitellään 35 §:ssä. Mietinnön virke ”(k)omitean käsityksen mukaan kysymys ammattiyhdistysten toimintamahdollisuuksien lisäämiseksi on sinänsä tärkeä” on vastaavasti hallituksen esityksessä muotoiltu ”(h)allituksen käsityksen mukaan...” (Työsopimuslakikomitea 1969, 144; 17117/69, 9)

Työsopimuslakikomiteaa seuraten hallitus esittää kantanaan palkan määräytymisestä, että se ”määräytyy ensisijaisesti sopimuksen mukaan”, jollaiseksi luetaan yksityisten osapuolten välinen sekä ”työnantajaa sitova työehtosopimus”. Tähdennettäköön vielä, että hallituksen esitys kallistuu komitean kantaan myös työehtosopimuksen osalta esittäessään vanhan säädöksen ”paikkakunnan tavan ja sellaisessa työssä tavanmukaisen menettelyn” muuttamista niin, että lähtökohtana on ”ensisijaisesti palkan määräytyminen alan työehtosopimuksen mukaan, *vaikkei työnantaja olekaan siihen sidottu* (tai sen voimassaolo on päättynyt ilman että uutta olisi vielä saatu aikaan)”.

4.5 Hallituksen esityksen muuttuminen eduskuntakäsittelyssä

Hallituksen työsopimuslakikomitean mietintöön perustuvaa esitystä uudeksi työsopimuslaiksi muutettiin olennaisesti eduskuntakäsittelyssä. Sosiaalivaliokunnan hallituksen esityksestä

antamassa mietinnössä n:o 33⁸ yhdytään hallituksen näkemyksiin edellyttäen että, ”valiokunnan erittäin tärkeinä pitämät asiat ja pikaista sääntelyä vaativat asiat...voidaan jo nyt ottaa työsopimuslakiin” lainsäädäntöteknisistä seikoista riippumattamatta. Sosiaalivaliokunta⁹ otti kuitenkin hallituksen esitykseen sisältyvät lakiehdotukset uuden työsopimuslain pohjaksi ja vastaavasti hylkäsi esitetyt laki- ja toivomusaloitteet huomioimalla ne kuitenkin ”niissä muutoksissa ja lisäyksissä, jotka valiokunta on ehdottanut”.

Sosiaalivaliokunnan puheenjohtajana toiminut kirvesmies Kalle Matilainen (kd.) toteaa nimenomaan yleissitovuussäännöksen herättäneen kiivainta keskustelua valiokunnan mietintöä laadittaessa niin, että käsitykset säännökset ”merkityksestä ja tarpeellisuudesta sekä tarkoituksenmukaisuudesta ovat menneet osittain pahasti ristiin”. Lain toisessa käsittelyssä eduskunnan yleiskeskustelussa 25.2.1970 pitämässään puheessa Matilainen kuitenkin painottaa, että valiokunnan selvä enemmistö on puolustanut säännöksen lisäämistä esitykseen. (430, 1/69).

Ensimmäisenä esimerkkinä tehdystä muutoksesta sosiaalivaliokunnan mietinnössä mainitaan työehtosopimuksen yleissitovuus, joka velvoittaisi työnantajaa noudattamaan tiettyjä palkka- ja muita ehtoja siitä ”riippumatta, onko hän muuten työehtosopimukseen sidottu vai ei”. Ongelmana hallituksen esityksessä valiokunta katsoo olevan, että ”työnantajan, jota työehtosopimus ei sido voisi edelleenkin vapaasti sopia työntekijän kanssa tälle maksettavasta palkasta”. Sosiaalivaliokunta puoltaa 17 §:ää nimenomaan alipalkkauksen estävänä säännöksenä, jonka nojalla työntekijälle ”maksetaan ainakin tietty vähimmäispalkka”.

Toisena merkittävänä lisäyksenä hallituksen esitykseen valiokunta esittää mietinnössään irtisanomisperusteita. Muistettakoon, että perusteet olivat sisältyneet sellaisinaan jo edellä käsiteltyihin A. Saarisen, V. R. Virtasen ja O. Laineen lakialoitteisiin. Kolmanneksi hallituksen esityksestä poiketen valiokunta myös ehdottaa em. lakialoitteiden muotoiluja mukailevia

⁸ Sosiaalivaliokunnan valmistelevalle käsittelyssä hallituksen esityksen yhteydessä käsiteltiin myös runsas määrä muitakin työsopimuslain uudistamisen tai työlainsäädäntöön liittyviä kansanedustajien aloitteita: vuosien väliltä 1966-1969 käsitelty laki- ja toivomusaloitteet ovat n:o 131, n:o 94, n:o 841, n:o 962, n:o 936, n:o 990, n:o 464, n:o 410, n:o 411, n:o 412 (E193/70).

⁹ Asian käsittelyyn osallistuivat puheenjohtaja Matilainen, varapuheenjohtaja Pakkanen sekä jäsenet Apajalahti, Aro (osittain), Flinck, Haarla, Hostila, Lagerroos, Melin, Männistö, Perheentupa, Pousi, Saimo, E. Salo, Sääskilähti, Tenhiälä, V. R. Virtanen sekä varajäsenet Eskelinen (osittain), Salam (osittain), Weckman (osittain) (E193/70).

”säännöksiä, jotka lisäisivät ammatillisten järjestöjen toimintamahdollisuuksia työpaikoilla ja vahvistaisivat luottamusmiesten asemaa”.

Sosiaalivaliokunnan mietintöön n:o 228 jätettiin kaksi vastalauseetta, jotka nimenomaisesti kohdistettiin eduskuntakäsittelyssä lakiesitykseen tehtyihin muutoksiin. Ensimmäisen vastalauseen jättäneet konsuli Pekka Haarla (kok.) ja rovasti Jouni Apajalahti (kok.) esittävät jyrkän linjan arvostelunsa 17 §:n yleissitovuussäännöksestä. Heidän mielestään se ei ensinkään ole ”vähimmäispalkkasäännös, vaan koskee olennaisesti laajempaa kokonaisuutta”, so vähimmäistyöehtojen määrittelyn delegointia työmarkkinajärjestöille. Vastalauseen kritiikissä todetaan hiukan kaksinaisesti, että säännöksen toteuttaminen on sellaisenaan mahdotonta ja mikäli se osoittautuisikin toteuttamiskelpoiseksi sen seuraukset olisivat yksinomaan kielteisiä. Ongelmia ennakoiden allekirjoittaneet esittävät, että yleissitovuussäännös ”johtaa erittäin suuriin vaikeuksiin” tai että ”tarkoitettua erittäin laajakantoisen järjestelyn toteuttaminen...ei ole edes käytännöllisistä syistä mahdollista”.

Toiseksi Haarlan ja Apajalahden vastalauseessa puututaan irtisanomissuojasäännökseen. Se ei kirjoittajien mielestä ole ”kypsynyt sille asteelle, että se voitaisiin tarkoituksenmukaisesti toteuttaa”. Yleensäkin hallituksen esitys on allekirjoittajien mukaan muutettu ”vähemmän tarkoituksenmukaiseen muotoon”¹⁰. Luottamusmiessäännöksen osalta taas allekirjoittajat esittävät huolen työnantajan edellytyksistä todeta työntekijöiden enemmistön mielipide, mikäli tämä päättää irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen.

Lisäksi vastalauseessa esitetään epäily luottamusmiehen korotetun irtisanomissuojan ja tämän täsmentämättömän oikeudellisen statuksen hallitsemattomista yhteisvaikutuksista: tästä syntyvän epämääräisyyden johdosta ”olisi käytännössä mahdollista, että varsin suuri osa työntekijöistä tulisi tehostetun irtisanomissuojan turvaamiksi luottamusmiehinä”. Tiivistäen Haarla ja Apajalahti listaavat esimerkkeinä lakiesityksen ”lukuisista epäkohdista” a) esityksen oikeudellisen

¹⁰ Puheenvuorossaan lakiesityksen toisessa käsittelyssä 25.2.1970 Haarla myös hiukan yllättäen väittää, ettei vähimmäispalkkasäännös parantaisi työntekijöiden asemaa, vaan olisi omiaan aiheuttamaan ”jatkuvasti jatkuvan häiriötilan työmarkkinoilla”. Hän kuvaileekin lain olevan kansanrintamapuolueiden ”tikarinisku työntekijöiden oman järjestön selkään”, koska se laajentaa järjestäytyneiden palkansaajien edut myös järjestäytymättömiin ja siten lopulta merkitsee ”SAK:n kehityksen taantumista”. Puheenvuorossaan Haarla myös ihmettelee, miksi työväenpuolueiden eduskuntaryhmä iloitsee lakiesityksestä samaan aikaan kun työntekijäjärjestöjen asiantuntijat väitetysti vastustavat vähimmäispalkkalain säätämistä työsopimuslain 17 §:ään.

sekavuuden, b) sen vaikutukset työehtosopimukseen perustuvalle työrauhavelvoitteelle, c) yleissitovuuden automaattisuuden, d) työnantajan riittävän informoinnin voimassa olevasta työehtosopimuksesta, e) riitakysymysten selvittämisen monimutkaistumisen.

Toinen vastalause sosiaalivaliokunnan mietintöön on johtaja Ingvar S. Melinin (rkp), ja siinä esitetyt kohdat vastaavat asiasisällöltään Haarlan ja Apajalahden esittämiä kohtia b), d) ja e). Melin korostaa vähimmäistoimeentulon turvaamisen ehdotonta tärkeyttä ja esittääkin jokseenkin yllättäen että ongelma ei ole ”tehokkaasti eikä tarkoituksenmukaisesti ratkaistavissa yksinomaan lyhyellä säännöksellä työsopimuslaissa”. Vastalauseessa lisäksi todetaan monipuolisen ja perusteellisen valmistelun puuttumisen ”ilmeisesti johtavan lukuisiin sellaisiin epäkohtiin, joita ei ole otettu sitä laadittaessa huomioon”. Huomattakoon, että toisin kuin Haarla ja Apajalahti, Melin ei yhdy hallituksen alkuperäiseen esitykseen 17 §:n 1 momentista, vaan esittää ehdotuksessaan oman vastaavan kohdan, jossa viitataan erikseen säädettävään vähimmäispalkkalakiin.

4.6 Perustuslakivaliokunnan lausunto sosiaalivaliokunnan mietinnöstä

Lakiesitys etenee seuraavaksi suureen valiokuntaan. Suuri valiokunta ehdottaa mietinnössään n:o 274 eduskuntaa hyväksymään esityksen sosiaalivaliokunnan siihen tekemien muutosten mukaisena (E226/70). Eduskunnan perustuslakivaliokunnan sosiaalivaliokunnalle antamassaan lausunnossa n:o 3 (13.2.1970) esitetään lakia säädettäväksi tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä¹¹, mikäli sen 52 § :n sanamuotoa korjataan (E151/70). Tarkemmin sanottuna työnantajan velvollisuutta järjestää puitteet työpaikkakohtaiselle ammatilliselle edunvalvonnalle vaaditaan täsmennettäväksi niin, että 52 §:n toisen momentin mukaan työnantajan olisi *sallittava* tilojen käyttö *työsuhteasioiden vuoksi tarpeelliseen kokoontumiseen*¹². Lisäksi ehtona esitetään pienehkö tarkistus 53 §:n toisen momentin

¹¹ Perustuslakivaliokunta valvoo eduskunnan lainsäädäntötyön perustuslainmukaisuutta ottamalla kantaa lakien lainsäädäntöjärjestykseen: Voiko eduskunta säätää lain yksinkertaisella enemmistöllä vai vaikeutetusti VJ 67 §:n mukaisesti? Poikkeuslakimenettelyn kohdalla eduskunta hyväksyy 5/6 enemmistöllä lain kiireelliseksi, jolloin 2/3 kykenee hyväksymään lain. Normimenettelyllä taas eduskunta hyväksyy lain yksinkertaisella enemmistöllä, jonka jälkeen se jäi lepäämään yli vaalien ja seuraava eduskunta saattaa hyväksyä sen 2/3 enemmistöllä. Huomattakoon, että vaikeutettu säätämisyjärjestys antaa oppositiolle paljon poliittisia aseita ei vähiten siksi, että poliittiset voimasuhteet saattavat hyvinkin muuttua vaalikausittain.

¹² Huomattakoon, että jo Haarla ja Apajalahti havaitsivat vastalauseessaan ensiksi mainitun epäkohdan. He tosin esittivät korjaamisen sijaan koko säännöksen poistamista lakiesityksestä.

sekä 43 §:n luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomis- ja purkamismenettelyyn. Mainitut korjaukset tehdään lakiesitykseen.

Tähdennettäköön, että perustuslakivaliokunta katsoo sosiaalivaliokunnassa hallituksen esitykseen tehtyjen muutosten olevan valtiopäiväjärjestyksen säännösten mukaisia. Vaaditut korjausehdotukset koskevat yksityiskohtia. Näin esimerkiksi pyrkimys työntekijän suojeluun alipalkkaukselta vähimmäispalkkasäännöksellä kuuluu suuren valiokunnan mietinnön mukaan työsopimuslainsäädännön piiriin, eikä säännös sisällä oikeudellisia ristiriitaisuuksia.

Perustuslakivaliokunnan lausunnossa esittämään kantaan työsopimuslain käsittelemisestä perustuslain säätämisyjärjestyksessä, mikäli siihen ei tehtäisi selostettuja muutoksia jätettiin eriävä mielipide. Yhtymättä ”arvan perusteella syntyneeseen kantaan” vaatia esitykseltä 67 §:n mukaista käsittelyjärjestystä allekirjoittaneet Sinisalo, kirvesmies Eino Tainio (kd.), toimittaja Aulis Juvela (kd.) ja toiminnanjohtaja Lauri Kantola (kd.) vetoavat Hallitusmuodon 6 §:ään ja esittävät asian voitavan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä ehdotetuista muutoksista.

4.7 Eduskunnan hyväksyntä työsopimuslain muuttamiselle

Eduskunta päätti työsopimuslain uudistamisesta 3.3.1970. Suuri kansanedustajien enemmistö esitti lain hyväksymistä äänestystuloksien *147 jaa*, 19 ei, 33 poissa. Hylkäävälle kannalle asettuneet olivat Kokoomuksen eduskuntaryhmän jäseniä lukuunottamatta myöhempää suurlähettiläs Lars Lindemania, joka kuului sosialidemokraattiseen eduskuntaryhmään. Huomattakoon, etteivät Kokoomuksen kansanedustajat olleet yksissä tuumin lakiesitystä vastaan. Eduskuntaryhmän kanta hajosi äänestyksessä, kun kansakoulunopettaja Margit Borg-Sundman, varatuomari Juuso Häikiö, varatuomari Erkki Huurtamo ja lehtori Anna-Liisa Linkola puolsivat lain säätämistä.

Eduskunnan vastauksessa hallituksen esitykseen alleviivataan työehtosopimuksen yleissitovuuden merkitystä. Lisäksi yleissitovuussäännöksen käytännön toimeenpanolta vaaditaan erityistä huolellisuutta valtioneuvostolta, koska kohta ei ollut hallituksen valmisteltavana. Siksi eduskunta edellyttääkin seurattavan säännösten ”soveltuvuutta ja vaikutusta työelämään”. Käytännössä tämä tarkoittaa 17 §:n vaikutuksen tehostamista ottamalla lisää ammattientarkastajien palkkaamiseen osoitettavien määrärahoja.

5 SÄÄDÖSTEN VERTAILEVA ANALYYSI

5.1 Yleisiä havaintoja säädösten rakenteesta

Työsopimuslain (320/1970, voimaan 1.1.1971) ensimmäinen luku ”Yleisiä säännöksiä” käsittää yhteensä kaksitoista pykälää, mikä on yhden vähemmän kuin sitä edeltäneen (141/1922, voimaan 1.7.1922) työsopimuslain vastaavassa luvussa. Asiallisesti luvun sisältö on kuitenkin laajempi: 9 §:n työkuntaa, 10 §:n apulaisia, 11 §:n kotityötä sekä 12 §:n henkilökohtaisen ja koneellisen työn suhdetta koskevat säännökset ovat uusia. Lisäysten ja täsmennysten ohella lukuun on tehty useita vähäisiä poistoja ja siirtoja.

Perustavinta säännöstä eli työsopimuksen määritelmää ei ole uudemmassa säädöksessä muutettu. Työsuhde on siinä edelleen perussuhde, jonka varaan työoikeuden järjestelmä rakentuu (Kahri & Vihma 1971, 16). Erityisenä sopimustyyppinä työsopimukselle annetut tunnusmerkit ovatkin molemmissa säädöksissä samat: sopimuksellisuus, henkilökohtaisuus, riippuvaisuus ja vastikkeellisuus. Työsopimus rajoitetaan koskemaan työtä, jossa työntekijä on henkilökohtaisesti riippuvainen työnantajasta (Työsopimuslakikomitea 1969, 31). Ilman tätä kriittistä painotusta työntekijän henkilökohtaisesta riippuvuudesta työnantajaan, mikä tahansa sopimus, jossa vastiketta vastaan on sitouduttu tekemään työtä toiselle kuuluisi työsopimuslain piiriin (Kahri & Vihma 1971, 15).

Mainittu riippuvuussuhde tarkoittaa työntekijän kannalta työnteon epäitsenäisyyden vaatimusta ja toisaalta työnantajan kannalta oikeutta direktio-vallankäyttöön (Työsopimuslakikomitea 1969, 31). Direktion olemassaolo ei kuitenkaan riipu siitä, minkä asteisena johto- ja valvontaoikeutta tosiasiallisesti käytetään: direktiotunnusmerkin täyttymiseen riittää, että työnantaja on siihen *oikeutettu* (Kahri & Vihma 1971, 14). Näin esimerkiksi työnantajan välittömän valvonnan ulkopuolella suoritettu työ, jonka suorituspaikan ja aikataulun työntekijän on itse valinnut voi sakin sisältää direktiotunnuksen.

Työsopimuksen tunnusmerkeistä jokaisen on ehdottomina edellytyksinä täytyttävä, että työsopimussuhde syntyisi. Näin on pyritty selväpiirteiseen rajanvetoon työsopimuksella perustettavan työn sekä toisaalta itsenäisen liiketoiminnan ja urakkatyön välille. Toisin kuin näissä itsenäisissä työn tekemisen muodoissa työsopimuslain säännöstämä työ ”periaatteellisesti velvoittaa

työntekijän alistumaan työntajan määräyksiin”, koskien niin työn suoritustapaa ja vuorojärjestystä, työaika, työnteon paikkaa kuin työapulaisten käyttöä (Työsopimuslakikomitea 1969, 32).

Kuten edellä todettiin, uudemman työsopimuslain ensimmäisen luvun pienimuotoiset lisäykset ja täsmennykset ovat lukuisat. Mainittakoon niistä tässä olennaisimpia. Uudistetun työsopimuslain 2 §:n 3 momentissa säädetään, että viittä vuotta pidemmäksi ajaksi tehty määräaikainen sopimus on tämän ajan kuluttua irtisanottavissa kuin se olisi tehty toistaiseksi. Vanhemmassa laissa mainitun menettelyn vaatima aikaraja on puolestaan asetettu kolmeen vuoteen.

Sitä paitsi vanhemman työsopimuslain ensimmäinen luku toteaa 5 §:n 3 momentissa mitättömäksi sopimuksen, jossa työnteke on alkava myöhemmin kuin vuoden kuluttua sopimishetkestä. Uudemmassa laissa sopimusvapautta on taas tältä osin laajennettu ja työntekijän oikeussuojaa parannettu: 2 §:n 4 momentissa säädetään tällaisen sopimuksen olevan mahdollinen, mutta työntekijällä on oikeus sen irtisanomiseen jo ennen työn alkamista.

Merkille pantavaa on myös, että uudempi työsopimuslaki tunnustaa vain määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan sopimustyyppin, eikä se tunne vanhemman sopimuksen 3 §:n 1 momentissa mainittua kestoajaltaan ja luonteeltaan tilapäistä työtä. Sen sijaan tällainen työsuhde luetaan uudemman lakin 2 §:n 1 momentissa kuuluvan määräajaksi solmittuihin, ”kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämisäika muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta”. Todettakoon, että työsuhteen ajallisen ja paikallisen erityisyyden sanelee ”sopimuksen tarkoitus” (ks. Kahri & Vihma 1971, 19). Uudemmassa työsopimuslaissa määräaikaisuuden käsitettä onkin laajennettu ja sen katsotaan käsittävän kaikki ilman irtisanomista lakkaavat työsopimukset (Työsopimuslakikomitea 1969, 38). Tällöin kysymys ei ole enää tilapäisestä vaan *määrätynlaisesta* työstä.

Vuosien 1922 ja 1970 työsopimuslakien ensimmäiset luvut eroavat toisistaan myös oikeustoimikelpoisuudeltaan rajoitetun työntekijän sopimusoikeuksien osalta. Vaikka kysymys on usein alaikäisyydestä johtuvasta holhouksenalaisuudesta, kohta koskee myös myös holhottavaksi julistettua, joka päätöksen myötä on oikeudelliselta toimintakyvyltään rajoitettu (Kahri & Vihma 1971, 24). Vanhempi laki sallii 9 §:ssä viisitoista vuotta täyttäneen asettua työsuhteeseen sikäli kuin tämä ”omalla työllään itsensä elättää”. Holhoojan oikeus tehdä sopimus alaikäisen puolesta taas voi siinä olla voimassa rajoitetusti siihen saakka kunnes holhottava täyttää kahdeksantoista vuotta.

Vajaavaltaisen työsopimuksesta säädetään vastaavasti uudemman työsopimuslain 5 §:ssä. Mainittu ”itsensä elättämisen” ehto on poistettu Sen sijaan korostetaan pykälän ensimmäisessä momentissa alaikäisen itsenäistä oikeutta tämän voidessa ”työntekijänä itse irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa”. Holhoojalle myönnetään siinä myös oikeus purkaa viisitoistavuotiaan sopimus mikäli se on ”tarpeellista alaikäisen kasvatuksen, kehityksen ja terveyden takia”. Alaikäisen sopimusosapuolen erityisyys ja siitä johtuva harkinta tunnustetaan myös 5 §:n 2 momentissa, jossa säädetään tuomioistuimen voivan kumota alaikäisen tekemän sopimuksen tämän edun vuoksi.

5.2 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

Vuoden 1970 työsopimuslain toisessa luvussa säädetään työntekijän ja työnantajan velvollisuuksista. Se on säädöksen pisin luku ja se sisältää yhteensä 24 pykälää. Luku on selvästi laajempi kuin sitä edeltäneessä työsopimuslaissa, joka vastaavasti sisältää 13 pykälää. Uudempi säädös on myös sitä edeltänyttä huomattavasti yksityiskohtaisempi ja jäsennellympi. Luku onkin jaettu kahteen alalukuun; työntekijän 4:ään §:ään ja työnantajan kolmen eri ala-alaluvun 18:sta §:ään. Luvun rakennetta siis hallitsee säännökset työnantajan velvollisuuksista. Asiasisällöltään uudet säännöskohdat koskevat vähimmäistyöehtoja ja tasapuolisuutta 17 §, työpalkan erääntymistä juhla-, pyhä- ja muina erityispäivinä 23 §, lomauttamista 30 § ja synnytyslomaa 34 §.

Työntekijän velvollisuuksista säädetään uudemmassa työsopimuslaissa eritellysti ja täsmällisesti. Korostamalla työnantajan direktiovaltaa annettu työ tulee 13 §:n ensimmäisen momentin mukaan suorittaa huolellisesti sekä noudattamalla työnantajan määräyksiä, mitä tämä ”työn suoritustavan, laadun ja laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen toimivaltansa mukaisesti antaa.” Aiemmasta poiketen vastuuta työturvallisuudesta huolehtimista ei säilytetä yksin työnantajalle: uudemman säädöksen 14 §:n varovaisuus- ja ilmoitusvelvollisuudella myös työntekijä velvoitetaan toimimaan aktiivisesti työturvallisuuden eteen.

Vanhempi laki epää 16 §:n 2 momentissa työntekijältä oikeuden työnantajan suostumuksetta solmia voimassa olevan sopimuksen lisäksi uutta mikäli se ”vähentää hänen kykyään täyttää aikaisempaa työsopimusta”. Säännöksen tarkoituksena oli alkujaan pakkokeinoin estää työntekijää sitoutumasta edeltänyttä sitoumusta haittaavaan työsuhteeseen (Kahri & Vihma 1971, 56). Säättäessään kilpailevasta työsopimuksesta uudempi työsopimuslaki sen sijaan painottaa sopimusosapuolten

tahdonvaltaisuutta. Niinpä työn ja muun sellaisen toiminnan harjoittaminen, joka ”työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona” vahingoittaisi työnantajaa on kiellettyä, ellei työnantajan voida katsoa olleen työsopimusta solmittaessa tietoinen kilpailevan toiminnan mahdollisuudesta. Työntekijän sopimusvapaus on siis tältä osin tulkittavissa laueammaksi uudemmassa työsopimuslaissa. Näin siitäkin huolimatta, että uudemman säädöksen kieltoperuste on entistä laajempi, koskeehan mainittu vahingollinen kilpailuteko yleensä kaikkea muutakin toimintaa kuin vain työsopimuksen määräysten täyttämiskykyä vähentävää toimintaa (ed.).

Yleisen työvelvollisuuden ohella työntekijän työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet ovat varsin vähälukuiset mutta merkitykselliset. Sitä vastoin laissa säädetty työnantajan kontrolle tulevat työn järjestämiseen liittyvät velvollisuudet ovat etusijalla, mikä on merkki työnantajan etulyöntiasemasta tunnustamisesta työsopimussuhteessa (ks. Bruun & von Koskull 2012, 19).

Voisi myös sanoa, että uudemman työsopimuslain säännösten sävystä on karsittu pois vanhemmalle ominainen *noblesse oblige*: vanhemmassa työsopimuslaissa työnantajan valta-asemaa oikeutettiin velvoitteilla; uudemmassa velvollisuudet on jaettu tasapuolisemmin, kunkin toiminta-alueen mukaan. Toisin sanoen työnantajan ei enää tarvitse ”työssä asianmukaisesti ottaa huomioon työntekijän terveyden, työkyvyn säilyminen”, myöntää työntekijälle ”kohtuullisen pitkä aika yhtäjaksoista vapautta työstä” tai suorittaa ”kohtuullinen lisäpalkka” ylityöstä. Nykyaikaisen yksityisoikeuden periaate, jonka mukaan osapuolten tulee huolehtia ei vain omasta vaan myös toisen osapuolen velvollisuuden täyttämisen edellytyksistä yhteisen edun nimissä on projisoitavissa uudempaan lakitekstiin.

Toisen luvun jälkimmäisessä osiossa säädetään työnantajaa koskevista velvollisuuksista. ”Työnantajan velvollisuudet” -luku alkaa ala-alaluvulla ”A. Yleistä”. ”Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista”, jonka 17 §:n ensimmäinen momentti sisältää niin sanotun yleissitovuussäännöksen. Tämän myös vähimmäispalkkasäännöksenä tunnetun kohdan mukaan työnantajan on noudatettava ”vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevan tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty”. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa työnantajaa noudattamaan määrättyjä vähimmäisvaatimuksia työsuhteessa (Bruun & von Koskull 2012, 145).

Vanhempi työsopimuslaki sääti palkan määräytyväksi kyseisen sopimuksen perusteella, ja siten työehtosopimuksen merkitys työ- ja palkkaehtojen määräytymiselle riippui työnantajan kuulumisesta työehtosopimusten piiriin. Ilman nimenomaista sopimusta palkkauksesta vastike olikin määrättävä ”paikkakunnan tapaa ja sellaisessa työssä tavanmukaista menettelyä” noudattamalla (Kahri & Vihma 1971, 59—60). Sitä vastoin uudempi työsopimuslaki asettaa työehtojen määräytymisperustaksi valtakunnallisen yleiseksi katsottavan asianomaisen alan työehtosopimuksen. Yleissitovuussäännös on olennaisesti vaikuttanut siihen, että Suomen työoikeudellinen sääntelystrategia on omintakeinen yhdistelmä työehtosopimuksia ja lainsäädäntöä (Bruun & von Koskull 2012, 13).

5.3 Yleissitovuussäännös

Työsopimuslain 17 § 1 momentin pitkä ja polveileva määritelmä velvoittaa työnantajan noudattamaan työsuhteessa ehtoja, ”jotka alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty”. Työehtosopimuksen liittyminen asianomaiseen alaan, sopimuksen valtakunnallisuus sekä sen soveltamisalan yleisyys ovat siis yleissitovuuden arvosteluperusteet (Kahri & Vihma 1971, 66). Mainitusta momentin määritelmästä voikin johtaa, että yleissitovuussäännöksen toimivuuden tärkein edellytys on yleissitovuuden kriteerien täyttyminen ja siten oikean työehtosopimuksen noudattaminen, joka määräisi työsuhteen ehtoja.

Esittämättä varsinaista työehtosopimusten yleissitovuutta työsopimuslakikomitea ehdottaa ”Palkan määrä ja lajit” 17 §:n 1 momentin säännöstä muotoiltavaksi seuraavasti: ”Työnantajan on maksettava työntekijälle palkka, josta on sovittu työsopimuksessa tai muussa työnantajaa työntekijään nähden sitovassa sopimuksessa. Jollei palkkaa ole näin määrätty, työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka” (Työsopimuslakikomitea 1971, 7). Lopullisessa säädöksessä toteutettua yleissitovuuden automaattisuutta ja pakottavuutta ei sisälly komitean lakiehdotukseen (ks. Bruun & von Koskull 2012, 148). Huolimatta maininnasta ”muusta sitovasta sopimuksesta” komitean ehdotuksessa ei ole kysymys tiettyjen työsuhteen vähimmäisehtojen säätämisestä.

Lähemmässä tarkastelussa ratkaisevin ero työsopimuslakikomitean ehdotuksen ja lopulta säädetyn lakitekstin sanamuodon välillä on ensinnäkin sanan työehtosopimus puuttuminen. Sen sijaan komitea on eufemistisesti käyttänyt kiertoilmausta ”muu työnantajaa työntekijään nähden sitova

sopimus.” Tästäkin huolimatta työsopimuslakikomitean ehdotus 17 §:ksi on luonteeltaan indispositiivinen. Pakottavuutta kuitenkin lieventää momentin viimeinen kohta, jossa ehdotetaan työntekijälle maksettavaksi ”tavanomaista ja kohtuullista” palkkaa ellei muuta ole sovittu tai työnantajan sitoumuksista muuta johdu.

Työsopimuslakikomitean lakiehdotuksessa palkkauksesta voikin nähdä vain nykyaikaistetun aikaisemman säädöksen ilmauksen ”paikkakunnan tapa ja sellainen työssä tavanmukainen menettely”. Ilman eksplisiittistä säännöstä palkan suuruudesta maininta ”tavanomaisesta ja kohtuullisesta” palkasta on tosin myös tulkittavissa hyvin käytännöllisesti: palkka on joka tapauksessa maksettava jonkin kriteerin mukaan ellei siitä ole sovittu (Bruun & von Koskull 2012, 41).

Sittemmin säännöksen vakiinnuttua osaksi työmarkkinakoneistoa sen seuraukset on tultu tuntemaan nimellä työehtosopimusten yleissitovuus, mikä tarkoittaa työehtosopimuksen määräävää asemaa työsopimukseen nähden. Toisin sanoen työsopimuksessa noudatettavien palkka- ja muiden ehtojen tulee täyttää tietyt vähimmäisnormit, ja elleivät ne täytä niin pykälän toisen momentin mukaan työsopimus on niiltä osin ”mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi asianomaisen työehtosopimuksen vastaavat määräykset”. Poistamalla palkkaehtoihin perustuvan kilpailun yleissitovat työehtosopimukset estävät alhaisten palkkojen käyttämisen kilpailun välikappaleina (Bruun 1999, 479). Työehtosopimus ylittää työsopimuslaissa yksityisten välillä sovitun, mikäli sen on ”joiltakin osiltaan ristiriidassa” kollektiivisella tasolla sovitun työehtosopimuksen kanssa. Työnantajan on tosin noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä vain mikäli sen ehtojen edullisuutta voidaan objektiivisesti verrata yksittäiseen työsopimukseen (Bruun & von Koskull 2012, 148).

Työehtosopimusten yleissitovuuden avulla velvoitetaan lainsäädäntöteitse myös sopimusten ulkopuoliset järjestäytymättömät työnantajat työntekijään nähden noudattamaan tiettyjä työsuhteen vähimmäisehtoja. Yleissitovuutta voikin luonnehtia automaattiseksi (Kahri & Vihma 1971, 64) sekä pakottavaksi, sillä vaikei työnantaja olisi työehtosopimukseen osallinen tai tavalla tai toisella sidottu hän on kuitenkin velvollinen noudattamaan asianomainen alan, yleiseksi katsottavan ja valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä (mts. 66).

Kahri ja Vihma (1971, 66—88) kirjoittavat auki 17 §:n ensimmäisen momentin perusteellisesti sekä esittävät varauksensa säännöksen tarkoituksenmukaisuudesta ja toimivuudesta. Tekijät eivät kohdista arvosteluaan niinkään momentin sisältöön sellaisenaan, vaan sen toimeenpanosta seuraaviin käytännön toteutuksen hankaluuksiin. Suurimmaksi pulmaksi tekijät katsovat itse säännöksen arvosteluperusteiden arvioinnin: Kuinka osoittaa milloin kunkin ehdon voidaan nähdä toteutuvan? Kuinka ratkaista yleissitovan ja työnantajaa työehtosopimuslain perusteella sitovan, so. normaalisitovan sopimuksen etusijajärjestys? Tähän huomioon liittyen Sarkko toteaa yleissitovuusjärjestelmän olevan ”jo sinänsä niin monimutkainen” (Sarkko 1978, 236).

Edelleen Kahri ja Vihma (1971, 66—92) arvioivat ennen kaikkea säädöksen yleissitovuuden kriteerien olevan sanamuodoiltaan epäselviä. Tulkintavaikeuksista seuraa, että koko säännös on epäoptimaalinen haluttujen työmarkkinavaikutusten aikaansaamiseksi. Asianomaisen alan työehtosopimuksen noudattaminen soveltuu kirjoittajien mukaan teollisuuslinjaperiaatteen mukaan toimiville aloille, mutta vastaavan pääsäännön tuominen kaupan ja palveluelinkeinojen piiriin olisi ongelmallista. Tulkintavaikeuksia selvittäen Kahri ja Vihma (mts. 67) esittävät, että yleissitovuussäännöksessä ”asianomaisen alan työehtosopimuksena” olisikin pidettävä sopimuksia, joiden soveltamisala ei määräytyisi vain työnantajan toimialan vaan myös palkansaajan aseman, ammatin ja koulutuksen tai muun sellaisen seikan perusteella. Huomattakoon, että Sarkko (1978, 237) esittää arviossaan yleissitovuussäännöksen toimineen paremmin kuin mitä alkujaan epäiltiin. Sarkko (ed.) ei myöskään pidä säännöstä epätarkoituksenmukaisena työnantajan kannalta, vaan säännöksen vaikeaselkoisuudesta on hänen mukaansa ollut vahinkoa lähinnä työntekijälle.

Kahri ja Vihma (1971, 70) myös esittävät väitteen työehtosopimuslain 17 §:n Suomen työmarkkinajärjestelmän yhteensopimattomuudesta. Mikäli ”asianomaisen alan” työehtosopimusta ei ole olemassa on tekijöiden mukaan lainkohdan soveltaminen mahdotonta. Työehtosopimusten noudattamisvelvollisuus onkin mielekästä ja vaikuttavaa vasta, kun se rakentuu osaksi sen edellyttämää työmarkkinakoneistoa (mts. 87). Yhteensopimattomuuden ratkaisemisesta yksittäistapauksessa tekee kirjoittajien mukaan vaikeaa, että säädöksestä puuttuu vuoden 1922 työehtosopimuslain sisältöä vastaava maininta ”tavanomaisen ja kohtuullisen” palkan maksamisesta tapauksissa (mts. 88). Bruun (1979, 349) on tosin arvioinut mainitun yleissitovuuskritiikin verraten rajoittuneeksi.

Lisäksi työehtosopimuksen velvoittamien työntajien, erityisesti järjestäytymättömien, informointi työehtosopimuksista ja niissä kesken sopimuskauden mahdollisesti tehtävistä muutoksista nähdään säännöksen ensimmäisen momentin ongelmakohtina (Kahri & Vihma 1971, 85, 86—87). Tekijät antavat myös ymmärtää, että yleissitovuuden rajoittaminen vain työnantajaan on yksipuolista, jopa epäoikeudenmukaista: työntekijälle säännöksestä johtuu pelkästään oikeuksia ilman velvollisuuksia. (mts. 66, 85.)

Yleissitovuussäännöksen kritiikissään Kahri ja Vihma lisäksi toteavat, että työsopimuslain 17 § ensimmäinen momentti ”ei täytä lainsäädännölle asetettavia perusvaatimuksia” (1971, 97). He kuitenkin jatkavat tarkentamalla, että ”(r)iippumatta siitä, katsotaanko tarkoituksenmukaiseksi pitää yllä työehtosopimusten yleissitovuutta työsopimuksissa noudatettavien kohtuullisten vähimmäisehtojen turvaamiseksi vai katsotaanko tavoitteen toteutuvan muilla keinoilla, vaativat nykyiset säännökset perusteellista korjausta.” (mts. 87.) Myös Sarkko (1978, 236) pitää säännöksen ongelmana tulkintavaikeutta, jonka hän katsoo johtuvan lain säätämisen kiireellisyydestä. Esittämänsä kritiikkiä vaimentaen Sarkko (1978, 237) toteaa, että ”(t)yöehtosopimusten yleissitovuuden yleistä hyväksyttävyyttä ei voi mielestäni mitenkään kiistää.” Näin siitäkin huolimatta, että Sarkon mukaan yleissitovuusjärjestelmä on toteutettu monissa muissa maissa Suomea paremmin (mas. 236).

5.4 Tasapuolisuussäännöksen syrjintäsuoja

Työantajan yleisvelvollisuuksia säättävän työsopimuslain 17 §:n 3 momentin tasapuolisuussäännös vahvistaa työntekijän syrjintäsuojaa. Säännöksen rikkominen on säädetty rangaistavaksi 54 §:ssä. Tasapuolinen kohtelu ei säännöksessä tietenkään tarkoita hyväksyttaviin eroihin perustuvan harkinnan kieltämistä ja välinpitämättömyyttä työn luonteesta johtuville vaatimuksille, vaan nimenomaan perusteetonta syrjintää, so. työntekijöiden eriarvoista kohtelua. Huomattakoon, että mietinnössä ehdotettu vastaava 35 § ei sisältänyt mainintaa ikäsyrjinnästä, joka siihen lisättiin vasta lain eduskuntakäsittelyssä. Perustuslaillisena oikeutena Bruun ja von Koskull (2012, 11, 23) luonnehtivat syrjintäsuojaa erääksi työoikeuden johtavista periaatteista, josta on sittemmin säädetty tarkemmin työsopimuslain lisäksi tasa-arvo-laissa ja yhdenvertaisuuslaissa.

Tasapuolisuussäännöksen taustalla on vaikuttanut kansainvälisen työoikeuden tendenssi, jonka ilmaisuna mainittakoon ILO:n yleissopimus n:o 111 ”Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen

yhteydessä tapahtuva syrjintä” (ILO 2007, 281). Sopimuksella turvataan työntekijöiden yhtäläiset mahdollisuudet sekä kielletään syrjintä, so. ”yhdenvertaisen kohtelun tyhjäksi tekevä tai rajoittava erottelu, hyljeksintä tai suosinta” (mts. 281—282). Suomen valtioneuvosto ratifioi valtiosopimuksen 1970 (831/1970). Yhdessä tämän kanssa myös ILO:n yleissopimus n:o 117 ”Sosiaalipolitiikan perustavoitteet ja vaatimukset” asettaa tavoitteeksi yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kieltämisen työelämässä viidennen osan 14. artiklassa (mts. 293).

5.5 Äitiysloma ja naistyöntekijän korotettu irtisanomissuoja

Asiasisällöltään merkittävänä uutuutena uudistetussa työsopimuslaissa on synnytyslomaa koskeva 34 §. Säännöksen taustalla on vaikuttanut Kansainvälisen työjärjestön äitiyssuojelua koskeva yleissopimus n:o 103 vuodelta 1957 (ILO 2007, 241. Työsopimuslakikomitea (1971, 110) vetoaa siihen lakiehdotustensa perusteluissaan pyrkien ”mahdollisuuksien mukaan” noudattamaan sen määräyksiä mietinnössään.

Monet kyseisen ILO:n sopimuksen kohdat, kuten säännös äitiysloman pituudesta, ovat olleet omiaan kohottamaan työsopimuslain uudistamistarvetta äitiyssuojelusäännösten osalta. Yleissopimukseen vedoten työsopimuslakikomitea (1969, 108) vahvistaa mietinnössään säännöksen uudistamistarvetta, koska ”äitiyssuojelua koskevat Suomen työlainsäädännön säännökset” ovat olleet jo pitkään puutteellisia ja vanhanaikaisia.

Säännöksessä äitiysloman pituus säädetään määräytyväksi sairausvakuutuslain äitiysrahan saamisen mukaan. Naisen asemasta raskauden jälkeisenä aikana taas säännöstetään momentin viimeisessä kohdassa, jossa rajataan synnytysloman olevan päätettävissä vasta kuuden viikon kuluttua synnytyksestä. Toisessa momentissa taas todetaan pakottavasti, että naisella ei ole oikeutta luopua synnytyslomastaan ja työnteke sen aikana on sallittua vain harkinnanvaraisesti erityistapauksissa.

Mainittu ILO:n yleissopimus n:o 103 ”Äitiyssuojelu” koskee teollisessa ja ei-teollisessa sekä maataloudessa ml. ansiotyössä kotitaloudessa työskentelevien naisten oikeuksia. Sen mukaan raskaana olevalla naisella on oikeus synnytyslomaan (ILO 2007, 241), jonka pituuden tulee olla vähintään 12 viikkoa niin, että loman jälkimmäinen puoli ajoitetaan synnytyksen jälkeiseen ajanjaksoon (mts. 242). Edelleen sopimus toteaa äitiysloman aikaisesta erityisestä työsuhteturvasta:

naisen työnantajalla ei mainitun poissaolon aikana ”ole laillista oikeutta erottaa häntä työstä” (mts. 243).

Aiemmasta poiketen uudemman säädöksen 34 § on soveltamisalaltaan laaja ja kattaa kaikki työsuhteessa työskentelevät naiset (Kahri & Vihma 1971, 162). Perusteluissaan lopullisen pykälän mukaisesta lakiehdotuksesta työsopimuslakikomitea (1971, 110) katsoo, että oikeus synnytyslomaan voidaan tehdä soveltamisalaltaan yleiseksi, so. työnantajan toimialasta riippumattomaksi, koska sairausvakuutuslain säätämä äitiysraha turvaa joka tapauksessa synnytysloman aikaisen toimeentulon. Naisen työsuhteturvan parantamisen lisäksi säännöstä voi pitää edistysaskeleena myös lasten oikeuksien kannalta: äidin työnteon aiheuttamat haitalliset vaikutukset varhaislapsuuden kehitysvaiheelle pyritään epäsuorasti säännöksessä ehkäisemään tämän tahdosta riippumattomalla synnytyslomalla.

Lienee syytä tähdentää, että äitiyssuojelusäännös koskee nimenomaan työsuhteessa olevan naisen raskauden aikaista ja synnytyksen jälkeistä ajanjaksoa, eikä säännöksen myös työntekijään kohdistettuja pakottavia kohtia tule ymmärtää yleisenä perhevapaana. Työsopimuslakia täydennettiin säännöksillä hoitovapaasta vasta myöhemmin. Pykälän tulkinnassa paino on asetettava nimenomaan sen äitiydelle antamaan yhteiskunnalliseen funktioon ennen kaikkea hoivatyön merkityksessä. Kaventamalla naisen oikeutta tehdä palkkatyötä raskauden aikana ja synnytyksen jälkeen säännös yhtäältä ohjaa naisen turvaan työelämän ulkopuolelle ja toisaalta määrää tämän perheenäitiyteen kuuluvien normatiivisten tehtävien täyttämiseen¹³.

Äitiyssuojelusäännös kytkeytyy myös sitä yleisempään 17 §:n kolmannen momentin tasapuolisuussäännökseen. Velvoittamalla työnantajalta työntekijöiden tasapuolista kohtelua momentti kieltää perusteetta asettamasta työntekijöitä eriarvoiseen asemaan juurikin muun muassa sukupuolen perusteella, mikä toki implikoi synnytysloman mahdollisuutta syrjinnän syynä. Tasapuolisuussäännös 17 § 3 momentti tukee 34 §:n sisältöä ja johtaa sen tulkintaa.

¹³ Pykälän sopimusvapautta rajaava sisältö on ymmärrettävissä kapitalismin elinvoimaisuuden regeneratiivisen ja generatiivisen ehdon kannalta: työvoiman on uusiuduttava, so. työntekijälle on suotava hetken vapaus elämään pääomasuhteen ulkopuolella, jotta työvoiman ylisukupolvinen jatkuvuus olisi turvattu.

Myös määräaikaisen työn lakkaamista koskevassa 37 §:ssä viitataan 34 §:ään, kun siinä säädetään raskaana olevalle naiselle erityinen irtisanomissuoja. Mainitun pykälän neljännessä ja viimeisessä momentissa rajoitetaan työnantajan irtisanomisoikeutta kyseisessä tapauksessa. Momentissa säädetään indispositiivisesti, ettei työnantaja saa irtisanoa työntekijäänsä synnytysloman aikana, eikä myöskään saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana päättää työsopimusta synnytysloman alkaessa tai sen aikana. Naistyöntekijän irtisanomissuoja raskauden ja synnytysloman aikana voidaan tulkita 34 §:n ja 37 §:n nojalla hyvin vahvaksi.

Uudempaan työsopimuslakiin ei enää sisällytetty 31 §:n 7 kohdan toisessa momentissa säädettyä avioliittoon kuulutetun naisen oikeutta irtisanoa työsopimuksensa päättymään 14 päivän irtisanomisajalla, mikä heijastaa sukupuolten välistä orastavaa tasa-arvoistumiskehitystä. Työsopimuslakikomitea (1969, 125) toteaa lainkohdan vanhentuneen, eikä avioliiton solmimista voida ei enää pitää pätevänä syynä työntekijän ylimääräiseen irtisanomisoikeuteen. Avioelämän ja yleensä sukupuolinnormien muuttumista heijastelleet avioliittolain uudistukset lienevät syynä myös vanhan työsopimuslain 8 §:n poistamiseen: siinä säädetty aviovaimon oikeus toimia työnantajana, kun sopimuksen kohteena on kotitalous kuulostaa jäänteenomaiselta.

Säännöstimällä työntekijän hyvinvointiin liittyvää vähimmäismäärää, tässä tapauksessa synnytysloman pituutta ja sen laskemista 34 §:n voi lukea samaan luokkaan 17 §:n vähimmäispalkkasäännöksen kanssa. Molemmissa on kysymys työsuhdeturvan perustasosta. Lisättäköön, että myös yleissitovuussäännöksen seuraukset vähimmäistason asettavina säännöksinä ovat merkityksellisiä erityisesti naistyöntekijälle. Sikäli kuin vähimmäispalkkasäännöksen kohteena olleet järjestäytymättömät työnantajat tyypillisesti toimivat työvoimaltaan naisvaltaisilla kaupp- ja palvelualoilla, koskee senkin säännöksen seuraukset erityisesti naistyöntekijän työsuhdeturvaa.

5.6 Palkanmaksu yleensä ja poikkeustapauksissa

Palkanmaksu on tärkein työsopimussuhteesta johtuvista työnantajan velvollisuuksista ja se vastaa työntekijän työntekovelvollisuutta (Bruun & von Koskull 2012, 41). Säädöksen toisessa luvussa ”Työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet” palkanmaksuun liittyvät säännökset ovatkin lukumäärältään huomattavimmat: ala-alaluku ”B. Palkan maksaminen” sisältää yhteensä 11 pykälää sekä rahamuotoisen vastikkeen maksuun verrattavat ja siihen vaikuttavat säännökset sairaanhoidosta 29 §, lomauttamisesta 30 § ja työsuhdeasunnosta 31 §.

Mainittakoon, että aikaisemman työsopimuslain 18 § esti pakottavasti luontoisetujen tai muiden taloudellista arvoa sisältävien vastikkeiden käytön rahapalkan asemesta. Sen korvannut säännös kuitenkin sopimusvapautta laajentaen jättää asian sopimuksenvaraiseksi: työ voidaan 18 §:n mukaan kokonaisuudessaan sopia korvattavaksi muutoinkin kuin rahapalkkana. Myöskään erilaisten palkkaustapojen ja niiden yhdistelmien käyttöä ja määräytymisperusteiden soveltamista ei ole rajoitettu 19 §:ssä (Kahri & Vihma 1971, 95).

Velvoiteoikeudellisessa katsannossa työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan, mikäli suoritus ”ei vastaa sovittua”. Suorituspalkatussa työsuhteessa tämä tosin pätee ainostaan, jos työn puutteellisuuden tai riittämättömyyden taustalla on työntekijän syy. (Kahri & Vihma 1971, 98.) Pätevän syyn tulee olla tahallinen tai tuottamuksellinen, eikä se voi olla palautettavissa työnantajan kontrolle tämän johto- ja valvontavelvollisuuden laiminlyöntiin tms. (mts. 98—99). Syyn todentamiseen liittyen työsopimuslakikomitea (1969, 78) tähdentää lakiehdotuksensa perusteluissa, että todistustaakka on aina työntekijän, mikäli syyksi halutaan osoittaa esimerkiksi laitevika tai työaines.

Säädetyt lakitekstin 20 §:ään ”Työn laadun tai keskeytymisen vaikutus urakkapalkkaan” päätyi silti toisenlainen muotoilu, joka selvästi puoltaa työntekijän työsuhteturvaa tilanteessa, jossa työn tuloksen laatu on tästä riippumattomasta syystä heikko. Kahrin ja Vihman (1971, 98) käsityksen mukaan molemminpuolisissa sopimuksissa virheellinen suoritus kelpaa syyksi sopimuskumppanin pidättymiseen työn vastikkeen suorittamisesta. Tekijöiden näkemys poikkeaa työsopimuslakikomitean kannasta, jossa heidän tulkinnan mukaan ”työnantaja saa kärsiä vahingon, jos työ suoritetaan huonosti” (ed.).

Säännöksessä työn epäonnistumisen tuottanut väärä menettely työnantajan johto-oikeuksien rajoissa on työnantajan osoitettava ehtona palkanmaksun pidättämiselle. Työnantajan todistettavana on nimenomaisesti ”ohjeiden vastainen menettely”, jonka vaikutus urakkapalkkaan arvioidaan vain kyseessä olevan työsuorituksen keston ajalta. Yleisessä, jokseenkin yllättävässä huomautuksessa työsopimuslakikomitea (1969, 78) ottaa lisäksi kannan tulos- ja aikapalkkauksen suhteeseen. Komitean mukaan, vaikka palkka määräytyisi tuloksen perusteella, ”tulee sen kuitenkin olla oikeassa suhteessa siihen aikaan, joka normaalisti kuluu tehtäväksi annettuun työhön”.

Samaa linjaa jatkaen 20 §:ssä erotetaan toisistaan osittain virheellinen työntulos täysin virheellisestä. Virhekappaleesta tai virheellisesti tehdystä työstä on siten maksettava palkkana vähintään se osuus, josta on hyötyä työnantajalle. Selvää lienee, että tapauskohtaisten tekijöiden arviointi puolin ja toisin sekä yksimielisyyteen pääseminen voivat tuottaa vaikeuksia erityisesti tuotteen hyödyllisyyden ja työmäärän vastaavuuden arvioinnin osalta. Tähän ei-toivottuun poikkeustapaukseen liittyen järjestyksessä seuraava 21 § ”Työn tuloksen mittaaminen” säättääkin yksityiskohtaisesti vaadittavan mittauksen toimittamisesta.

Säännökset työn laadun vaikutuksesta urakkapalkkaan ovat luonteeltaan tahdonvaltaisia ja osapuolet voivat sopia palkan maksamisesta kuten katsovat parhaaksi (Kahri & Vihma 1971, 100). Päättäen säännöksen toisessa momentissa säädetään oikeus työntekijälle saada ”vastaava osuus palkasta”, mikäli urakkatyö keskeytyy. Lisäksi työnantaja veloitetaan maksamaan vahingonkorvaus keskenjääneestä, loppuunsaattamattomasta urakkatyöstä ellei purkamiselle ole 43 §:n mukaisia perusteltuja syitä. Kaikesta päätellen voitaneen tulkita, että käsitellyn säännöksen nojalla urakkatyön laatuun ja jatkuvuuteen kohdistuvan sopimuksenvastaisen tilanteen syntyessä työntekijän toimeentulo on verraten turvattua.

Samankaltaisen poikkeustapauksen sääntelyyn kuin 20 § liittyy myös 27 § ”Työsuorituksen estyminen ja palkka”. Säännöksen ensimmäinen momentti tiukentaa työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta ja toistaalta parantaa työntekijän työsuhdeturvaa oikeuttamalla työntekijän saamaan palkkaansa, ellei tämä ollessaan työnantajan käytettävissä ole kuitenkaan työnantajasta riippuvasta syystä saanut tehdä työtä. Muistettakoon, että tehdystä työstä vastasuorituksena maksettu palkka on työsuhteen pääsääntö, mutta jo edeltäneessä työsuhtesopimuksissa siitä on ”poikettu sosiaalisista syistä työntekijän eduksi” (Kahri & Vihma 1971, 127—128).

Saman pykälän toisessa momentissa säädetään pakottavasti, että sopimusosapuolten ulkopuolisesta syystä sopimusvelvoitteiden täyttämistä estävässä *force majeure* -tilanteessa työntekijällä on oikeus palkkaan enintään kahdelta viikolta mainitunlaisen ylittämättömän esteen ajalta. Mikäli työntekijä kuitenkin kieltäytyy työnantajan poikkeustilanteen ajaksi tarjoamasta muusta työstä on työnantajalla oikeus vähentää maksettavasta palkasta ”mitä hän on sinä aikana muulla työllä ansainnut tai tahallaan jättänyt ansaitsematta”. Kahri ja Vihma (1971, 129) katsovat, että työntekijällä on tässä tapauksessa velvollisuus suorittaa tarjottua työtä myös ”työsopimuksen sisällöstä riippumatta”. Sopimuksenmukaisesta työstä olennaisesti poikkeavakin työ olisi työntekijän otettava vastaan,

muutoin työnantajalla olisi oikeus palkkasaamisen kuittaamisen 26 §:n perusteella ylivoimaisen esteen ajalta. Lisättäköön vielä, että työnantajaan kohdistettua työtaistelutoimenpidettä tai tämän toimeenpanemaa työsulkua ei ole nimenomaisesti 20 §:ssä mainittu perusteena palkanmaksun estymiselle (vrt. voimassa oleva TSL 2:12.2).

Poikkeustilanteen vaikutuksesta palkanmaksuvelvoitteeseen säätää myös 26 § ”Työnantajan kuittausoikeus”. Työsopimuslakikomitea (1969, 93—94) linjaa lakiehdotustensa perusteluissa pykälän osalta, että ”(p)alkan vapaaosaan perustuvan kuittausoikeuden rajoitusta ei ole noudatettava, milloin kysymys on vastasaamisesta, joka johtuu vahingosta, minkä työntekijä on tahallaan aiheuttanut työnantajalle”. Lopullinen lakiteksti kuitenkin epää työnantajalta oikeuden kuitata vastasaamisellaan palkkasaamista myös niin kutsutun vapaaosan suhteen. Tästä ulosmittaamatta jätettävästä palkanosasta säädetään ulosottolaissa ja asetuksessa ulosmittaamatta jätettävästä palkan tai eläkkeen määrästä. Vapaaosan kuittaminen palkasta siis kielletään pakottavasti. Toisin kuin aikaisemmassa säädöksessä työnantajan kuittausoikeus ei riipu viranomaisen vahvistuksesta tai työntekijän saamisen oikeaksi todentamisesta, eikä kuittausoikeutta voi laajentaa sopimuksin (Kahri & Vihma 1971, 125).

5.7 Lomauttaminen: työsuhteen lepotila

Asiasisällöltään uutena säännöksenä työnantajan velvollisuuksien luvussa on lomauttamista koskeva 30 §. Lomautus tarkoittaa palkanmaksun ja työnteon keskeyttämistä määräajaksi tai toistaiseksi samoin edellytyksin kuin työsopimuksen irtisanomisessa. Ilmoitus lomautuksen alkamisesta on annettava vähintään viikkoa ennen toimenpiteen astumista voimaan. Voitaneen sanoa, että lomautettuna työsuhde ”lepää” samalla kun työntekijät pidetään ”kirjoissa” (Kahri & Vihma 1971, 148). Toimenpiteen konkreettinen likeisyys irtisanomiseen työntekijän kannalta lienee kuitenkin ollut syynä työsopimuslakikomitean (1969, 103) lakiehdotusperustelujen tarkentavaan toteamukseen, että ”lomautuspäätöksen välittömänä oikeusvaikutuksena on vain lomauttaminen eikä työsopimuksen irtisanominen.”

Lomauttamisessa kysymys on nimenomaan työnantajan lomautusoikeudesta, jota voidaan sopimuksin laajentaa. Lomauttaminen on työnantajan työntekijään yksipuolisen harkintansa mukaan kohdistama toimenpide (Kahri & Vihma 1971, 150; vrt. voimassa oleva TSL 5:2.1). Tästä huolimatta lakitekstin muotoilu korostaa toimenpiteen vastavuoroisuutta ja sopimuksellisuutta:

lomauttamisesta voidaan ”(t)yösuhteen kestäessä sopia”. Heti tämän jälkeen kuitenkin säädetään, että nimenomaisesti työnantaja ”voi määrätä työntekijän lomautettavaksi”.

Lomautuksen taustalla on tyypillisesti tuotannollisista syistä johtuva työn puute. Menettelyä käytetään haluttaessa välttää irtisanomisia tilapäiseksi katsottavien ylimenokauden ongelmien vuoksi (Bruun & von Koskull 2012, 105). Tämän tavanomaisen syyn lisäksi työehtosopimuksissa lomauttamisen perusteeksi on käynyt myös työntekijän henkilö (Kahri & Vihma 1971, 148). Lomautusta on käytetty myös kurinpidollisena seuraamuksena (Koskinen 1978, 124). Säädöksessä lomautus perustuu kahdenväliseen sopimiseen siinä mielessä, että työntekijä saa valita joko työ sopimuksen irtisanomisen tai lomautuksen (mts. 149—150).

Huomattakoon vielä, että säädetty laki ja työ sopimus lakikomitean (1969, 103—104) kanta asiasta ovat erilaiset. Säännöksen perusteella lomautus ilmoituksen saaneen työntekijän tulisi voida irtisanoa työ sopimuksensa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tämä lähes ehdoton irtisanomisoikeus tarkoittaa sovitusta irtisanomisajasta riippumatonta oikeutta irtisanoa työ sopimus päättyään ”milloin tahansa lomautusaikana”, ei kuitenkaan viikkoa ennen lomautuksen päättymistä, mikäli se on työntekijän tiedossa.

Lomautuksesta säännöstävää 30 §:ää täydennetään 42 §:n säännöksellä ”Irtisanominen työnteon keskeytyksen yhteydessä”, joka tosin ulottuu nimensä mukaisesti myös työn keskeytymiseen yleensä ml. työajan lyheneminen ja ylivoimainen este. Sen ensimmäinen momentti rajaa pakottavasti työntekijän ehdottoman irtisanomisoikeuden viikkoon ennen lomautuksen päättymistä, mikäli lomautuksen päättymisen on tämän tiedossa. Pykälän toinen momentti taas velvoittaa työnantajan maksamaan vahingonkorvauksen tai irtisanomisajan palkan, ellei työntekijä ole saanut hyväkseen ”irtisanomisaikaa ja työnantaja ennen lomauttamisen päättymistä irtisanoa työ sopimuksen”. Työ sopimus lakikomitea (1969, 125) katsoo kohtuulliseksi, että myös ylivoimaisen esteen vuoksi keskeytyneen työnteon tilanteessa työntekijällä on oikeus irtisanoa työ sopimuksensa rajoittamattomasti ilman irtisanomisaikaa.

Mainittu pykälä suo työntekijälle erityisen irtisanomisoikeuden työn keskeytymisen yhteydessä. Lomautuksen aikana työntekijällä on oikeus sovitusta irtisanomisajasta riippumatta irtisanoa työ sopimus (Kahri & Vihma 1971, 190). Työ sopimus lakikomitea (1969, 124—126) katsoo lakiehdotustensa perusteluissa mainitun pakottavan säännöksen olevan hyvin merkityksellinen

työntekijän aseman kannalta. Työntekijän rajoittamaton irtisanomisoikeus ja työnantajan korvausvelvollisuus tilanteessa, jossa työntekijältä jää saamatta hyväkseen työsopimuksen lakkaamista koskeva irtisanomisaika parantavat lomautetun työntekijän asemaa. Työnantajan lomautuksesta saaman edun katsotaan tällöin raukeavan, mikäli tämä irtisanoo sopimuksen päättymään lomautuksen aikana (mts. 125). Tätä seuraava 42 §:n 2 momentissa säädetty vahingonkorvausvelvollisuus on lisäksi riippumaton siitä aikoiko työnantaja jo lomautuspäätöksen tehdessään lopulta irtisanoa sopimuksen vai ei. Säännös ei tosin ole pakottava ja korvausvelvollisuudesta voidaan erikseen sopia.

5.8 Työturvallisuuden edistäminen molemminpuolisena velvoitteena

Työnantajan velvollisuudet säättävän luvun kolmas alaluku ”C. Työnantajan muut velvollisuudet” sisältää säännökset työturvallisuudesta 32 §, lepoajoista 33 §, synnytyslomasta 34 § ja työvälineistä ja -aineista 35 §. Verrattuna aikaisempaan säädökseen jo edellä käsitelty säännös synnytyslomasta on asiasisällöltään uusi. Äitiyssuojeluun liittyviä säännöksiä tosin oli annettu jo vanhastaan asetuksessa työstä teollisuus- ynnä eräissä muissa ammateissa (64/17) ja laissa kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista (605/46). Niillä lähinnä rajoitettiin raskaana olevan naisen työnteko-oikeutta (Kahri & Vihma 1971, 161—162).

Itsenäinen säännös työturvallisuudesta työnantajan velvoitteiden luvussa on sekin uusi. Työturvallisuuden osalta aiempi säädös velvoitti työnantajaa 14 §:ssä, ja työturvallisuuslakiin sisältyi myös yleissäännös työnantajan velvollisuuksista (Kahri & Vihma 1971, 156—157). Sitä vastoin 33 § ja 35 § ovat asiasisällöltään löydettävissä edellisessä säädöksestä. Jälkimmäinen tosin sisältää työsopimuslain yleistä muutosta kuvaavan sanavalinnan tarkistuksen: työvälineitä ja -aineita koskevissa käytännöissä noudatetaan vastedes työalan ei paikkakunnan tapaa. Pieni muutos ilmauksessa säädösten välillä on samanlainen kuin 17 §:n 1 momentissa.

Työturvallisuussäännös velvoittaa työnantajan huolehtimaan työturvallisuudesta suojelemalla työntekijää tapaturmilta sekä ehkäisemällä työstä työntekijän terveydelle aiheutuvia haittoja. Säännös on otettu työturvallisuuslaista, ja sen asettamien sopimusvelvoitteiden laiminlyönti kuuluu aina työnantajan korvausvastuun piiriin. Näin ei ole työturvallisuuslain osalta ja tämä lienee säännöksen ensimmäisen momentin tärkein käytännöllinen merkitys (Kahri & Vihma 1971, 157). Työsopimuslakikomitea (1969, 107) taas arvioi momentin olevan erityisen merkityksellinen, koska

sen myötä yleissäännöksenä toimiva työnantajan sopimusvelvoite työturvallisuudesta huolehtimisesta ”koskee niitäkin työsuhteita, jotka eivät kuulu työturvallisuuslain soveltamispiiriin”.

Tärkeänä seikkana mainittakoon myös, ettei aikaisempi säädös tuntenut lainkaan työturvallisuuden käsitettä. Se velvoitti työnantajan vain ”asianmukaisesti ottamaan huomioon työntekijän terveyden ja työkyvyn” säilymisen. Voitaneen tulkita, että nimenomaan työntekijän terveydentilan kytkeämisestä työkykyyn seurasi, että työnantajan oli järjestettävä työ niin, että ”työntekijä saa tarpeeksi aikaa, lepoa, virkistystä ja kehitystä varten”. Vastaavasti työntekijän tuli aikaisemman säädöksen mukaan vain ”välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänen tai hänen työtoverinsa turvallisuuden vaaranalaiseksi”. Sen sijaan uudemman säännöksen muotoilu implikoi tyystin toisenlaista lähestymistapaa velvoittamalla työntekijä edistämään työturvallisuutta työnantajan kanssa ”yhteistoiminnassa työpaikalla”.

Työturvallisuuden käsitteen ottaminen säännöksen lähtökohdaksi tehostaa huomattavasti säännöksen oikeusvaikutuksia. Yksittäisenä kohtana tärkeäksi voi lukea erityisesti maininnan, ettei työntekijän tulisi saada ”työn johdosta haittaa terveydelleen”. Kysymys ei siis ole enää vain työkyvyn ja terveyden säilymisen ”asianmukaisesta huomioon ottamisesta”, vaan nimenomaan työn tekemisestä johtuvien terveydellisten haittojen tunnistamisesta ja niiden ehkäisemisestä työnantajan sopimusvelvoitteena. Toisin sanoen työn itsessään tulisi olla turvallista, eikä työvoiman käyttöä voi sellaisenaan lukea hyväksyttäväksi syyksi työntekijän terveydentilan heikkenemiselle. Työturvallisuuden osalta lähestymistapa on kokonaisvaltainen, ja työnantajan on 35 §:n nojalla johto-oikeutensa mukaisesti sisällytettävä harkintaansa ”kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuuden mukaan on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille”.

Työturvallisuussäännöksen 32 §:n 2 momentissa säädetään menettelytavasta, jolla työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistetään. Huolimatta sijoittumisesta työnantajan velvoitteiden lukuun momentti säännöstää kummankin osalta, että ”työnantajan ja työntekijän on oltava yhteistoiminnassa työpaikalla”. Työn järjestämisestä vastuullisena osapuolena työnantaja on luonnollisesti aloitteentekijänä mainitun yhteistoiminnan käynnistämisessä ja johtamisessa. Työsopimuslakikomitea (1969, 107) perustele mietinnössään työturvallisuuden tiimoilta

harjoitettavaa yhteistoimintaa nykyaikaisen sopimusoikeuden periaatteella, jonka mukaan molemminpuolinen etu on sopimuksen solmimisen lähtökohta.

5.9 Työsopimuksen lakkaaminen ja irtisanomisperusteet

Työsopimuslain 3. luvussa ”Työsopimuksen lakkaaminen” on kaksitoista pykälää, jotka kaikki tavalla tai toisella säännöstävät työsuhteen päättymisestä. Määritelmänä määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsopimus esitettiin jo 1. luvun 2 §:ssä ”Kestoaika” ja voidaankin ajatella, että kolmannessa luvussa jatketaan mihin siinä jäätiin. Keskeisimmiltä kohdiltaan luku on sama kuin aiemmassa säädöksessä, mutta tärkeinä uutuuksina on mukana toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomiseen liittyvät yksityiskohdat, joilla rajoitetaan työnantajan irtisanomisoikeutta. Tarkemmin sanottuna työnantaja ei 37 §:n toisen momentin perusteella saa irtisanoa työsopimusta ilman ”erityisen painavaa syytä”.

Määräaikainen työsopimus päättyy ”työkauden päättyessä”. Määräaikaisen työsuhteen osalta aikaisemman työsopimuslain 36 §:ää vastaava kohta 27 §:n 1 momentissa oli hiukan monisanaisempi muttei ehkä yhtään täsmällisempi: ”Työsopimus lakkaa, kun sovittu työkausi on päättynyt...tahi kun määrätty työ on tehty.” Määräajaksi tehty työsuhde siis päättyy sen mukaan tietyn kalenteriajan kuluessa tai kun työsuhteen tarkoituksen voidaan sanoa tulleen täytetyksi (Kahri & Vihma 1971, 167). Kuten aiemmin on jo todettu määräaikaaisuus tarkoittaa myös määrätynlaisuutta: työsuhde katsotaan päättyneeksi, kun määräaika on kulunut tai määrätty työ tullut tehdyksi.

Säännös on tahdonvaltainen ja varaa huomattavan vapauden sopimiselle mitä tulee työsuhteen keston. Ellei työsuhteen päättymistä ole sidottu määrättyyn kalenteriaikaan voi aiheutuva epätietoisuus kuitenkin olla haitaksi sopimussuhteelle. Toisessa momentissa säädetäänkin, että mikäli määräaika on työnantajan tiedossa on tämän ”hyvissä ajoin” tehtävä asia tiedoksi työntekijälle. Ennakkoilmoituksen vaatimaa varoaikaa ei ole tämän tarkemmin määritelty. Työsopimuslakikomitea (1969, 117) onkin lakiehdotuksensa perusteluissa sen johdosta katsonut, että työnantaja on vahingonkorvausvelvollinen, jos ennakkoilmoituksen laiminlyönti aiheuttaa vahinkoa työntekijälle (ks. Kahri & Vihma 1971, 198).

Toistaiseksi voimassa olevat työ sopimukset päättyvät säännönmukaisesti irtisanomalla, toisin sanoen irtisanominen on mainitun työ sopimustyyppin tavanomainen lakkauttamiskeino. ”Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset” 37 §:n 1 momentti säännöstää tästä tahdonvaltaisesti: sopimus voidaan irtisanoa päättymään sovitun irtisanomisajan mukaan tai myös mitään irtisanomisaikaa noudattamatta. Ilman erityistä sopimista aikaisempi säädös tuns i yleisenä irtisanomisaikana säännöllisten palkanmaksujen välisen ajan tai 14 päivää. Näiltä osin uudempi säädös suo osapuolille laajemman sopimusvapauden työsuhteen lakkaamisen osalta. Lisäksi irtisanomisaikaa koskeva sopimusvapaus on molemminpuolinen. Mainittakoon vielä, että sikäli kuin uudempi työ sopimuslaki ei tunne tilapäisen työn käsitettä on säännöstämisen kohteena olevan sopimustyyppin täsmennetty olevan ”(t)oistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva” sopimus.

Huomionarvoisena uutuutena aikaisempaan säädökseen nähden on uudemman työ sopimuslain 37 §:n 2, 3 ja 4 momentti, joilla rajoitetaan tuntuvasti työnantajan irtisanomisoikeutta. Kysymys on sanalla sanoen työntekijän yleisestä irtisanomissuojasta (Kahri & Vihma 1971, 171), koska suoja ulotetaan koskemaan myös järjestäytymättömien työnantajien alaisuudessa työskenteleviä työntekijöitä. Säännöksen oikeuspoliittisena tarkoituksena on työsuhteen häiriöttömän jatkuvuuden turvaaminen, joka on puolustettavissa myös yleisen edun kannalta (Kallio 1978, 140).

Säännöksen muotoiluissa on seurattu ILO:n suositusta n:o 119 (Kahri & Vihma 1971, 171; Työ sopimuslakikomitea 1969, 118), joka hyväksyttiin järjestön 47. yleiskokouksessa 1963. Myös Nielsen (1990, 149) sanoo 37 §:n rakentuvan ILO:n ohjesääntöihin irtisanomissuojasta. Irtisanomisperusteiden säätämisen taustalla on lisäksi 4.1.1968 voimaan astunut työ sopimuslain osittaisuudistus, jolla säädöstä muutettiin vastaamaan 1966 työmarkkinajärjestöjen tekemiä irtisanomissuojasopimuksia. Sopimuksen mukaisessa linjauksessa työnantajan irtisanomisoikeus on pätevä ”vain sopimuksessa mainituilla perusteilla”. (Työ sopimuslakikomitea 1969, 118.) Avoimeksi siinä silti jää kysymys työsuhteturvasta; mahdollisuus sopia irtisanomissuojasta sopimusteitse ei vielä merkinnyt työnantajan irtisanomisoikeuden rajoittamista ”itse laissa” (ed.).

Kaikessa laajuudessaan irtisanomissuojasäännös parantaa työntekijän työsuhteturvaa. Säännös merkitsikin voimaan tullessaan työntekijän lakisääteisen irtisanomissuojan toteutumista. Pakottavasti säännöstävä pykälä edellyttää toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen

irtisanomiselta ”erittäin painavaa syytä”¹⁴, ja listaa neljä kohtaa joiden ei *ainakaan* voi katsoa täyttävän mainittua edellytystä. Kohta siis jättää avoimeksi, etteikö voisi olla muitakin harkinnan ulkopuolelle lähtökohtaisesti jätettäviä syitä.

Ensimmäinen näistä irtisanomisen syyksi kelpaamattomista seikoista on työntekijän sairaus, mikäli se ei ole olennaisesti ja pysyvästi heikentänyt työkykyä. Kohta parantaa työntekijän työsuhteturvaa sairastumisen sattuessa varsinkin kun sen oikeusvaikutukset yhdistää säännöksiin sairausajan palkasta 28 § ja työturvallisuudesta 32 §.

Toinen syy, jota säännöksen nojalla ei voida pitää ”erityisen painavana” on osallisuus työtaistelutoimenpiteeseen. Kohta vahvistaa työntekijän lakko-oikeutta sekä nimenomaan lakkojen lainsäädännöllistä asemaa palkansaajaosapuolen viimekätisenä painostuskeinona. Alleviivattakoon, ettei kohdassa erikseen korosteta lakon laillisuutta¹⁵. Maininta laillisuudesta sitä vastoin sisältyy työ sopimuksen purkamisoikeutta koskevaan 43 §:ään: työtaistelutoimenpide ei saa olla työehtosopimusten määräysten ja työehtosopimuslain säännösten vastainen, eikä sellaista ole saanut panna toimeen työriitojen sovittelua koskevien lainsäädännösten vastaisesti.

Kolmantena epäpätevänä irtisanomisen perusteena mainitaan työntekijän maailmankatsomus sekä yleensä tämän yhteiskunnallinen aktiivisuus. Olettaessa huomioon työnantajan 17 §:n 3 momentin velvoite kohdella tasapuolisesti työntekijöitään sekä sallia työntekijän ammatillinen järjestäytyminen ja ammattiyhdistystoiminta työpaikalla 52 § voidaan todeta mainitun irtisanomissuojan olevan erityisen vahva.

Neljäs ja viimeinen ”erityisen painavana syynä” poissuljettu irtisanomisperuste on työn tilapäinen vähentyminen. Työnantajan direktio-oikeudesta johtuu, että työntekijälle on järjestettävä työtä, ja kohdassa todetaankin, että alhaisen työtarpeen tapauksessa ”työnantajan on pyrittävä järjestämään

¹⁴ Valtiopäiville 1971 annettu hallituksen esitys muutti kohdan sanamuotoa kansainvälisiä suosituksia paremmin vastaavaan kieliasuun ”asiallisesti hyväksyttävä peruste” (Kahri & Vihma, 1971, 173).

¹⁵ Kohdasta kiisteltiin sosiaalivaliokunnassa lain eduskuntakäsittelyssä. Tasaäänestyksen jälkeen Keijo Liinamaan ja porvarillisten edustajien puoltama täydennys jäi lisäämättä lakitekstiin, kun arpa suosi säännöstä ilman tarkennusta työtaistelutoimenpiteen laillisuudesta. (Valtiopäivät 1970.)

muuta työtä”. Kohta myös täsmentää työnantajan lomautusoikeutta rajaamalla kyseisessä tapauksessa sen enimmäskeston 75:een päivään.

Erityisellä painokkuudella on todettava, ettei säännöksen yleinen irtisanomissuoja ole luonteeltaan kollektiivinen. Irtisanomissuoja ei ulotu kollektiivisiin irtisanomistilanteisiin, joiden taustalla on yrityksen toimintaedellytyksiin liittyvät syyt (Kahri & Vihma 1971, 173). Säännöksen 2 momentin neljäs kohta estääkin ”erityisen painavana syynä” pitämästä nimenomaisesti työn *tilapäistä* vähentymistä. Tilapäisyysedellytys kuitenkin väistyy, mikäli on odotettavissa, että tuotannolliset ja taloudelliset syyt irtisanomisille ovat pysyviä ja jatkuvia (mts. 174).

Tilapäisyysedellytyksen täyttymisen todentamista voi kuitenkin pitää sangen monimutkaisena. Näyttöön perustuvan tuotannollis-taloudellisen tilanteen muutoksen osoittaminen voi olla yksinkertaista, mutta hankaluuksia voi syntyä siitä, kuinka työnantaja- ja työntekijäosapuolet löytäisivät yksimielisyyden sen tilapäisyys- tai pysyväisluonteesta. Kahri ja Vihma (mts. 173) päätyvät puolustamaan työnantajan ehdotonta yksinvaltaa yrityksensä olemassaolon tarkoituksesta päättämiseen: ”ketään ei voida velvoittaa toimimaan yrittäjänä vastoin tahtoaan, ei liioin ylläpitämään eikä jatkamaan yrittäjätoimintaansa.” Tiivistäen todettakoon, että työntekijän irtisanomissuojasta huolimatta työnantajan hallussa säilytetään luovuttamaton päätösvalta vastata *ollakko vai eikö olla* -tyyppisiin kysymyksiin.

Vaikka edellä eritelty säännös työntekijän irtisanomissuojasta on pakottava todetaan sen kolmannessa momentissa mainittujen kohtien lisäksi olevan edelleen sopimuksin rajoitettavissa. Näin työnantaja voisi käyttää irtisanomisoikeutta vain ”sopimuksessa mainituilla perusteilla”, toisin sanoen ”ensimmäisen momentin edellyttämä ”erityisen painava syy” voitaisiin periaatteessa määritellä jo työsopimuksessa. Lopuksi säännöksen viimeinen momentti antaa erityisen irtisanomissuojan naispuoliselle työntekijälle: siinä evätään pakottavasti työnantajan oikeus irtisanoa sopimus työntekijänsä synnytysloman aikana tai tämän raskauden tullessa työnantajan tietoon.

Kahrin ja Vihman (1971, 172) arvion mukaan 37 §:n toisen momentin kohdat jäivät lainvalmistelutyössä ”puutteellisiksi ja tulkinnanvaraisiksi”. Yleislausekevalintana säännöksen merkityssisältö selviääkin Kallion mukaan (1978, 143) vasta oikeuskäytännössä. Kahri ja Vihma (1971, 172) havaitsivat myös ristiriitaisuutta kyseisen säännöksen ja työsopimuslain muiden

säännösten välillä. Irtisanomissuojasäännöksen heikoksi havaitun yhteyden muuhun säädökseen onkin katsottu toimineen sen ”suojatarkoituksen toteutumista vastaan” (Kallio 1978, 142).

Yleinen työntekijän irtisanomissuoja ei sisälly työsopimuslakikomitean lakiehdotuksiin, jossa puolletaan työnantajan vapaata irtisanomisoikeutta (ks. Kallio 1978, 140). Mietinnön ehdotuksessa vastaavan säännöksen 37 §:n 2 momentissa tyydytään toteamaan, että ”(t)yönantajan irtisanomisoikeutta voidaan sopimuksella rajoittaa siten, että hän saa käyttää sitä vain sopimuksessa mainituilla perusteilla” (Työsopimuslakikomitea 1970, 13). Syyksi kielteiseen kantaan lakisääteisen irtisanomissuojan toteuttamiseen komitea esittää työsopimuslain soveltamisalan laajuuden ja sen käsittämien työsuhteiden erilaisuuden.

Riippumatta lakisääteisen irtisanomissuojan toteutumisesta lopullisessa lakitekstissä työsopimuslakikomitea (1970, 52) vetoaa toimialansa ja toimiaikansa rajallisuuteen samaan tapaan kuin myöhemmin esiteltävien luottamusmiehen asemaa ja ammatillista edunvalvontaa koskevien säännösten osalta: ”(k)omitealla ei ole ollut mahdollisuuksia ryhtyä lakisääteisen irtisanomissuojan käytäntöön ottamisen vaatimaan selvittelytyöhön”. Mainitun selvittelytyön mielekkyydestä yleensä Kahri ja Vihma (1971, 176) taas toteavat, että individuaalisten irtisanomistilanteiden kohdalla ”(o)n mahdotonta määritellä yleisin säännöin, milloin syy irtisanomiseen on kyllin painava”.

Tähdennettäköön vielä, ettei aikaisempi säädös tuntenut lainkaan työntekijän yleistä irtisanomissuojaa. Erityinen suoja suotiin silti naistyöntekijälle: vanhan säädöksen 31 §:n 2 momentin 7. kohdassa naispuolisen työntekijän työsuhteen purkamisoikeutta rajoitettiin estämällä raskaana olevan työntekijä työsuhteen katkaiseminen ”sinä aikana, jolloin tämä on poissa työstä lapsensynnyttäjiä koskevain, työväensuojelusta tarkoittavien lakimääräysten nojalla”. Tämän ohella kumotun säädöksen 27 § toinen momentti sääti pakottavasti, ettei työsuhde saa lakata ennen työpäivän tai työvuoron päättymistä, mikäli irtisanomisajasta ei ole erikseen sovittu. Uudistetun säädöksen irtisanomissuojaa voidaankin pitää erityisen merkittävänä.

Luettaessa 37 §:ää yhdessä työsuhteen purkamista koskevan 43 §:n kanssa irtisanomissuoja ei näytä menettävän painoarvoaan. Tosin Kahri ja Vihma (1971, 176) toteavat, että velvoitteiden laiminlyönti ”jota 43 §:n mukaan voidaan pitää työsopimuksen purkamiseen oikeuttavana syynä, oikeuttaa työnantajan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomiseenkin”. Vaikkei kummankaan osapuolen purkamisoikeuteen ole juuri tehty muutoksia uudempaan säädökseen,

varsinkaan työnantajan eduksi, niin työnantajan oikeus purkaa työsopimus 43 §:n nojalla voi aiheuttaa tulkintaristiriitoja suhteessa 37 §:ään.

5.10 Työsopimuksen päättyessä

Työsopimuksen irtisanomisaikaa koskeva 38 § säättää irtisanomisajan enimmäispituudeksi 6 kuukautta. Mikäli on sovittu pidemmästä ajasta on noudatettava ”sanottua irtisanomisaikaa” eli palkanmaksukauden mittaista mutta vähintään 14 päivän irtisanomisaikaa. Irtisanomisajan ei tarvitse olla symmetrinen osapuolten välillä, mikä heijastaa työntekijän suojelun periaatetta. Se voidaan sopia työnantajalle pidemmäksi kuin työntekijälle, ja jos on menetelty päinvastoin pätee sama lyhyempi irtisanomisaika myös työntekijään. Työsopimuslakikomitea (1969, 129) tulkitsee uudistetun säännöskohdan laajentavan sopimusvapautta sitä edeltäneeseen nähden.

”Sopimussuhteen hiljainen pitennys” 39 § on asiasisällöltään yhtenevä aikaisemman säädöksen 4 §:n kanssa. Käsitteenä sopimussuhteen hiljainen pitennys on silti uusi tilanteelle, jossa työntekijän sallimuksesta työntekijä jatkaa työskentelyä sovitun ajan yli tai varsinaisen työn tultua jo päätökseen. Mainitunlaisessa tilanteessa ilmenevä konkludenttinen suostumus muuttaa työsuhteen määräaikaisesta toistaiseksi voimassa olevaksi tai jatkaa toistaiseksi sovittua samanluontoisena työsuhteen entisin ehdoin (Kahri & Vihma 1971, 183). Työsopimussuhteen hiljainen pidentäminen käy hyvänä esimerkkinä työsopimuslain säännöstämän työnteon suomasta epämuodollisuudesta ja sopimuksellisesta väljyydestä. Toisaalta juuri tämän ansiosta kuin myös jo sopimuksen muotovapauden nojalla työsopimuslain piiriin kuuluva työ voi olla hyvinkin epämuodollisesti sovittua.

Työsopimuksen lakkaamisesta poikkeuksellisissa tilanteissa säättää ”Irtisanominen liikkeen luovutuksen johdosta” 40 §, ”Työnantajan konkurssi ja kuolema” 41 § ja ”Irtisanominen työnteon keskeytyksen yhteydessä” 42 §. Säännökset irtisanomisesta liikkeen luovutuksen yhteydessä sekä työnteon keskeytyessä ovat asiasisällöltään uusia aikaisempaan työsopimuslakiin nähden. 41 §:n mukaan työnantajan kuollessa työntekijän ja nyt myös kuolinpesän osakkailla sopimuksen irtisanomisaika on 14 päivää, mikä on vähemmän kuin edellisen säännöksen neljän viikon irtisanomisaika. Säännöstä konkurssin aikaisesta palkkauksesta selvennettiin 4.1.1968 työsopimuslain osittaisuudistuksessa niin, että konkurssipesä vastaa palkanmaksusta.

Kolmas luku päättyy säännöksiin asuntoedusta 46 § ja työtodistuksesta 47 §. Aikaisempaan säädökseen nähden asuntoetua on laajennettu perheellisen työntekijän kohdalla: oikeus tähän palkkaan sisältyvään etuun päättyy irtisanomista seuraavan kalenterikuukauden mennessä. Lisäksi mainittu työntekijän ja tämän perheelle kuuluva oikeus säädetään muista sopimuksista riippumattomaksi pykälän 4 momentissa, mikä on omiaan turvaamaan säälliset elinolosuhteet työntekijälle ja tämän perheelle, kun työsopimus päätetään irtisanomalla tai purkamalla.

Työsopimuslain 3. Luvun viimeinen ”Työtodistus” 47 § ei ole asiasisällöltään juuri erilainen edelliseen säädökseen verrattuna. Tärkeää tosin on todeta, että säännös työtodistuksesta on sopimuksenvarainen: työnantajan velvollisuus luovuttaa työtodistus työsopimuksen lakatessa riippuu työntekijän tahdonilmauksesta. Työnantajan ehdoton velvollisuus antaa työtodistus pyydettyäessä rajataan kymmeneen vuoteen työsuhteen päättymisestä, ”milloin siitä ei koidu hänelle kohtuutonta hankaluutta”. Tämä ohella uutta on kolmas momentti, joka oikeuttaa kuolleen työntekijän lähiomaiset saamaan edesmenneen työtodistuksen.

5.11 Purkamismenettely: työsopimuksen välitön lakkaaminen

Purkamisesta säädetään työsopimuslain 43 §:ssä ja se on irtisanomista voimakkaampi menettely työsopimuksen lakkauttamiseksi. Perusteen tälle työsopimuksen lakkauttamiselle käy vain ”tärkeä syy”. Tarkemmin sanottuna purkamisoikeuteen turvautuminen edellyttää poikkeustilannetta, jossa toisen osapuolen laiminlyönti, käyttäytyminen tai tämän vahingonvaarapiiriin luettava olosuhteiden muutos ei enää kohtuuden mukaan voi velvoittaa toista jatkamaan sopimusta. Purkamisella on välittömät vaikutukset, eikä siinä siis noudateta irtisanomisaikaa (Bruun & von Koskull 2012, 102).

Purkamismenettely ei ole yksipuolinen, sillä syy purkamiselle ei voi juontua purkamisoikeuden käyttäjästä itsestään vaan toisesta sopimusosapuolesta. Kahri ja Vihma (1971, 196) alleviivaavat purkamisen eroa irtisanomismenettelyyn tähdentämällä, että purkaminen edellyttää nimenomaan toisen osapuolen vahingonvaarapiiriin luettavan seikan muutosta: työnantaja ei voi esimerkiksi purkaa työsopimusta menekkivaikeuksien takia, koska olosuhteiden muutos ei kuulu sen osapuolen vahingonvaarapiiriin, johon purkamismenettely tässä tapauksessa kohdistetaan.

Työsopimuslakikomitea (1969, 125) perustelee purkamisoikeutta vetoamalla työsopimussuhteen yleiseen luonteeseen, joka on ”jatkuva molemminpuolista myötävaikutusta ja keskinäistä

luottamusta edellyttävä oikeussuhde”. Lisäksi työsopimuslakikomitea (mts. 131) tähdentää, ettei työsopimuksen purkamista tule nähdä irtisanomiselle tai lomauttamiselle vaihtoehtoisena menettelynä, koska purkuvaatimuksen voi perustaa ainoastaan *toisen* osapuolen sopimuksenvastaiseen toimintaan. Purkamismenettely ei siis työsopimuslakikomitean mukaan sijaan sijaa työnantajan mielivallalle, koska se ei ole keino ohittaa työntekijän irtisanomissuojaa (ed.).

”Purkamisoikeus” 43 § on muutamia muotoseikkoja lukuunottamatta olennaisilta osiltaan samanlainen kuin aiemman säädöksen vastaava 30 § ja 31 §. Työnantajan ja työntekijän osalta esitetään kuusi kohtaa, joissa kuvaillaan tapauksia, joiden nojalla sopimuksen voi erityisesti purkaa, ”mikäli asianhaarat eivät anna aihetta muuhun arvioon”. Vastapuolen toimintaan liittyvät seikat ovat työnantajan ja työntekijän purkamisperusteissa lähes identtiset.

Mainittakoon tässä esimerkinomaisesti muuttuneita kohtia sikäli kuin ne heijastavat lain sävymuutoksia yleensä. Työntekijän purkamisoikeuden listassa maininnat työn terveydelle aiheuttamasta haitasta on korvattu työturvallisuuden käsitteellä. Samoin aikaisemman lain vanhahtavat ilmaukset solvaaminen, herjaaminen ja viettely lainvastaiseen tekoon on puettu uudemmassa säädöksessä yksinkertaisempaan ja täsmällisempään sanamuotoon kunnianloukkaus. Työnantajan purkamisoikeuksien listasta taas on ilmeisesti samoin syin poistettu maininta työntekijän ”pahentavan elämän viettämisestä” ja sen seuraamuksista.

Kummankin osalta listauksista on poistettu vanhemman säädöksen viimeinen kohta yleinen purkamisperuste, jossa yleensä sopimuksenvastainen menettely oikeuttaa purkamiseen. Yleinen säännös sopimuksenvastaisen menettelyn seuraamuksista on kuitenkin sisällytetty uuden säädöksen 54 §:ään ”Vahingonkorvausvelvollisuus”. Työsopimuslakikomitea (1969, 128) puoltaa purkamisperusteiden yleissäännöstä, koska sen puute voisi johtaa kohtuuttomaan askarteluun erityissäännösten kanssa.

Mikäli työnantaja on purkanut työsopimuksen oikeudettomasti työntekijällä on oikeus palkkaan samoin kuin irtisanottaessa. Näin säätävä ”Sopimuksen laiton purkaminen ja työntekijän palkka” 45 § ei säädä vastaavaa korvausvelvollisuutta työntekijälle, mikä ilmentänee työntekijän suojelun periaatetta. Myös se muotoseikka, että säännös on itsenäinen, so. sijoitettu omaan pykäläänsä eikä esimerkiksi sille myös hyvinkin soveltuvaan pykälään vahingonkorvausvelvollisuudesta vahvistaa tulkintaa työntekijän suojelun periaatteesta säännöksen vaikuttimena.

5.12 Pätemättömyyssäännökset ja kohtuuttomat ehdot työsuhteessa

Työsopimuslain viides luku ”Työsopimuksen pätemättömyydestä ja kohtuuttomista ehdoista” on asiasisällöltään uusi. Sen sisältämät kolme pykälää ”Oikeustoimilaista aiheutuva pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot” 48 §, ”Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys” 49 § ja ”Työntekijän suojaksi annetut säädökset” 50 § kuuluvat poikkeustilanteiden sääntelyyn.

Uudemman lain 4. luvun 48 § koskee työsopimuksesta johtuvien velvollisuuksien pätevyyttä työnteon jo alettua. Sen ensimmäisessä momentissa vedotaan varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annettuun lakiin, jonka pätemättömyysperusteiden nojalla jo alkaneen työsuhteen kelvollisuutta voidaan arvioida. Momentti oikeuttaa työntekijän joko vetoamaan pätemättömyyteen tai irtisanomaan työsopimuksensa lakkaamaan välittömästi, mikäli sen voi katsoa pätemättömäksi ”pakon, petollisen viettelyn, kiskomisen tahi erhekirjoituksen tai muun sellaisen virheen vuoksi taikka sen johdosta, että sopimuksen vetoaminen olisi kunnian vastaista tai arvotonta”. Säännös on tärkeä työntekijän työsuhteturvan kannalta, sillä työsopimuksen pätemättömyyden johtuessa työnantajasta työntekijä voi ”menettää työsuhteesta johtuvia etuja työtä jo tehtyään” (Kahri & Vihma 1971, 223).

Pätemättömyyssäännöksessä on yhtymäkohtia irtisanomis- ja purkamisoikeutta koskeviin 37 §:ään ja 43 §:ään. Siinä on tosin kysymys koko työsopimuksen pätevyyden uudelleenarvioinnista jo työsuhteen alettua, josta voisi seurata sopimuksen raukeaminen ja jo tehdyn sopimuksen kumoutuminen. Työsopimuksen pätemättömyyttä lähestytään nimenomaisesti työntekijän kannalta, eikä vastaavaa sopimuksen irtisanomisoikeutta suoda työnantajalle, mikä ilmaisee työntekijän suojelun periaatetta. Jokseenkin samoin 46 §:n 3 momentti ohjeistaa tulkitsemaan sopimuksen muuta kuin palkkaa koskevien ”ilmeisesti hyvän tavan vastaisten tai muutoin kohtuuttomien” ehtojen osalta työntekijän eduksi niin, että ne sovitellaan tai jätetään huomioita. Puolestaan 49 § estää työnantajaa pitämästä sopimusta pätemättömänä työntekijän vajaavaltaisuuden perusteella.

Työntekijän suojelun yleissäännös 50 § päättää työsopimuslain 3. luvun. Yleissäännös priorisoi työntekijän suojaksi annetun pakottavan säännöksen mitätöimällä toisen sen kanssa ristiriidassa olevan niin, että ”sopimus jää siitä huolimatta muilta osin voimaan”. Säännöksen oikeusvaikutusten ala on hyvin laaja. Samoin kuin 48 §:n 3 momentti niin tämäkin ohjaa tulkitsemaan sopimusta

työntekijän kannalta suotuisimmalla tavalla. Kahri ja Vihma (1971, 227—228) pitävät säännöksen tulkinnan edellyttämää pakottavuuden ja tahdonvaltaisuuden arviointia äärimmäisen vaikeana, ja epävarmuutta säännösten luonteesta lisää se, että 50 § kohdistuu kaikkiin työntekijän suojaksi annettuihin säännöksiin.

5.13 Ammatillinen edunvalvonta työpaikalla

Aikaisempi työsopimuslaki sisälsi ”Rangaistukset ja muut seuraamukset tämän lain rikkomisesta” 4. luvussa epäsuoran maininnan yhdistymisvapauteen liittyvistä kysymyksistä. Sen 34 § 1 momentti asetti määrättäväksi sakon työnantajalle, joka esti työntekijää kuulumasta ja liittymästä ”laillisesti luvallisiin yhdistyksiin” ja ”täyttämästä kansalaisvelvollisuuksiaan” Vastaava rangaistus määrättiin myös työntekijälle, joka yhdistymisvapauden osalta rikkoo toista työntekijää tai työnantajaansa vastaan. Vuorostaan 34 §:n 2 momentti kielsi pakottavasti sitoumukset, joilla sopimuskumppani jättäytyy yhdistysten ulkopuolelle.

Uudemman työsopimuslain ”Yhdistymisvapaus” 52 § ja ”Luottamusmiehet” 53 § säätävät työntekijän oikeudesta ammatilliseen järjestäytymiseen ja nauttia ammatillisesta edunvalvonnasta työpaikallaan. Lisäksi säädöksen 6. luvun yhdistymisvapaussäännöksiä on täydennetty kokooontumis- ja järjestymisvapautta koskevalla säännöksellä: pykälän 2 momentti velvoittaa työnantajan sallia tämän hallinnassa olevien tilojen käytön taukojen aikana ja myös työajan ulkopuolella ”työsuhdeasioiden vuoksi tarpeelliseen kokoontumiseen ja järjestötehtävien hoitoon”. Ehdoksi tilojen käytölle asetetaan, ettei tämä yhdistystoiminta aiheuta ”häiriöitä asianomaisen yrityksen toiminnalle”. Huomattakoon, että yhdistymisvapauden suoja on työsopimuslain sopimusvelvoite mutta myös perusoikeus (Bruun & von Koskull 2012, 192).

Toinen 6. luvun uusi lainkohta säätää luottamusmiesten asemasta työpaikalla. Erityissäännöksellä luottamusmiehistä estetään ammattiyhdistyksissä toimivien työntekijöiden syrjintä (Bruun & von Koskull 2012, 192). Säännös resonoi 17 § 3 momentin sekä 37 § 2 momentin 3. kohdan kanssa. Lisäksi luottamusmiehen lainvastainen irtisanominen säädetään rangaistavaksi 54 §:ssä.

Asiasisällöltään uusi 53 § suo luottamusmiehelle ja työpaikan pääluottamusmiehelle järjestötehtäviensä vuoksi menetettyjen ansioiden korvauksen, jotka työnantaja on velvollinen korvaamaan. Toiseksi luottamusmiehen työsuhdeturvaa parannetaan 53 §:n 2 momentissa erityisellä

irtisanomissuojalla: työntäjä saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen ainoastaan tämän edustettavien enemmistön suostumuksella tai ”kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan”.

Työsopimuslakikomitea (1970, 112—116) ei ehdota mietinnössään säännöstä luottamusmiesten asemasta tai yleensä työnantajan velvollisuuksista ammattiyhdistysten toimintamahdollisuuksien järjestämisessä työpaikalla. Komitea silti katsoo asian olevan ”sinänsä tärkeä”. Työsopimuslakikomitea käsittelee asiaa ”Tasapuolinen kohtelu” 35 §:ssä, joka tuli laissa sijaitsemaan työnantajan velvollisuuksia koskevassa luvussa 17 §:n 3 momentissa.

Torjuvasta kannastaan huolimatta työsopimuslakikomitea pitää mahdollisena kollektiivista työoikeutta koskevien säännösten ottamisen työsopimuslakiin. Työehtosopimusten määräysten noudattamisen valvonnan kuitenkin pelätään vaikeutuvan, mikäli kollektiivisten suhteiden sääntelyä siirretään työsopimuslakiin. (Työsopimuslakikomitea 1969, 115—116.) Kannanmääritys jää kuitenkin varsin epämääräiseksi, jopa ristiriitaiseksi. Asian puolesta esitetyt argumentit tunnustetaan mutta jätetään etäälle työsopimuslakikomitean lakiehdotusten perusteluissa (1970, 114): ”(v)iime aikoina on esitetty mielipiteitä, joiden mukaan työsopimuslakia uudistettaessa siihen olisi edellä käsiteltyjen lisäksi otettava säännöksiä eräistä muista työnantajan velvollisuuksista.” Edelleen työsopimuslakikomitea (1969, 115) esittää, että mainitut säännökset tuottaisivat hankaluuksia, koska työsopimuslaki on ensisijaisesti yksityisoikeudellinen säädös ja toiseksi sen sääntelyn piiriin kuuluu hyvin epäyhtenäinen työnantajien kirjo, ja ”(s)opivien säännösten laatiminen olisi tämän vuoksi vaatinut laajoja selvityksiä, joiden suorittamiseen komitealla ei ole ollut mahdollisuuksia”.

6 TYÖSOPIMUSLAKIKOMITEAN LOPPUMIETINNÖN ERIÄVÄT MIELIPITEET

6.1 Kuinka paljon tulisi uudistaa?

Työsopimuslakikomiteanmietintöön on jätetty kolme eriävää mielipidettä¹⁶. Järjestyksessään ensimmäinen eriävä mielipide on Viljo Kuukkasen. Siinä on otetaan poikkeava kanta kolmeen asiallisesti eri säännökseen ja neljänteen säännöksen yhtä em. kantaa täydentävästi. Toinen on Erkki Salomaan, joka käsittää yhteensä 22 kohtaa sekä yleisen lausunnon lain luonteesta. Salomaan työsopimuslakikomiteanmietintöön jättämä eriävä mielipide on mittava. Se sisältää niin mietinnössä esitettyjen varsinaisten lakiehdotusten kohtien osittaisia kuin kokonaisuakin poistoehdotuksia kuin myös pienempiä parannus- ja korjausehdotuksia sekä kokonaan uusia komitean esitystä täydentäviä säännöksiä. Kolmas eriävä mielipide taas on Kalevi Sadeluodon jättämä.

6.2 Kuukkasen kommentti ja Sadeluodon reunahuomautus

Kuukkasen ja Sadeluodon esittämät kannanotot ovat pitkälti yhteneviä Salomaan jättämän eriävän mielipiteen kanssa. Kuukkasen (Työsopimuslakikomitea 1969, 154—156) eriävän mielipiteen jokainen kohta koskee palkkausta työsuhteessa. Ehkäpä tärkein Kuukkasen esittämistä kohdista on 17 §:ää koskeva kohta. Siinä Kuukkasen lähestyy työehtosopimuksen yleissitovuutta esittämällä, että palkkausperusteena ”tavanomainen ja kohtuullinen palkka” on epäselvä. Se antaisi ”työnantajalle mahdollisuuden maksaa melkein minkäläistä palkkaa tahansa”, koska sanamuoto on epäselvä. Parempana muotoiluna Kuukkasen esittää työntekijälle maksettavaksi ”työ- ja ammattialalla voimassa olevan työehtosopimuksen” mukaista palkkaa. Ja ellei sanottua sopimusta ole voimassa olisi työntekijälle suoritettava ”työ- ja ammattialalla vallitsevan palkkatason mukainen palkka huomioiden työntekijän ammatti ja työn vaativuus”.

Toiseksi Kuukkasen esittää työsopimuslakikomitean ehdotuksista poikkeavan käsityksensä ”Työn laadun ja keskeytymisen vaikutus urakkapalkkaan” 19 §:sta ehdottamalla sen ensimmäisen momentin poistamista. Kuukkasen katsoo tarpeettomaksi työnantajan oikeuden vähentää palkasta osittain tai kokonaan kelpaamattomien työsuoritusten osuuden. Hänen mukaansa tämä vain yhteen

¹⁶ Merkillistä kyllä, Lauri Hyppönen ei jättänyt mietintöön eriävää mielipidettä, vaikka aloitteellisesti ajoi työsuhdeturvan laajentamista ja järjestäytymättömien työnantajien työsuhteissa noudattamiin palkkausperusteisiin puuttumista.

palkkausmuotoon kohdistuva erillissäännös edelleen vain lisäisi menetetystä palkasta käytäviä riitoja alioikeudessa. (Työsopimuslakikomitea 1969, 154—155).

Lopuksi Kuukkanen esittää arvionsa ”Maksupaikka ja -tapa” 23 §:stä ja esittää muutettavaksi sen toista momenttia. Kuukkanen epäilee, että ehdotettu palkka pankkiin -periaate palkanmaksussa ei takaa sitä, että palkka olisi erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä varsinkaan perifeerisillä alueilla. Jottei työntekijä joutuisi ”taloudellisesti hyvin hankalaan asemaan kahdeksi - jopa kolmeksi päiväksi” olisi maksuosoitusta ja maksumääräys Kuukkasen mukaan lähetettävä niin ajoissa, että se olisi työntekijän käytettävissä viimeistään erääntymispäivänä. Lisäksi työntekijälle olisi saman argumentin nojalla varattava oikeus saada tarvittaessa palkka kokonaan tai osin käteisenä. (Työsopimuslakikomitea 1969, 155—156.)

Viimeisen eriävän mielipiteen Työsopimuslakikomitean mietintöön jättänyt Kalevi Sadeluoto (Työsopimuslakikomitea 1969, 166) esittää yhtyvän Kuukkasen eriävään mielipiteeseen. Mietintöön järjestyksessään kolmantena kirjattu Sadeluodon eriävä mielipide kaikessa lyhykäisyydessä lähinnä keskustelee Kuukkasen esittämän kanssa ja osaltaan polemisoi työehtosopimuksen yleissitovuussäännöksen mahdollista sisällyttämistä uuteen työsopimuslakiin.

Sadeluoto yhtyy Kuukkasen näkemykseen muutoin kuin tämän työehtosopimuksen yleissitovuutta koskevan ehdotuksen osalta. Sadeluoto esittääkin 17 §:n ensimmäistä momenttia ilman mainintaa työehtosopimuksesta: ”(j)ollee palkkaa ole määrätty, työntekijälle on maksettava työ- ja ammattialalla vallitsevan palkkatason mukainen palkka huomioiden työntekijän ammatti ja työn vaativuus”. Sadeluoto näkee ”voimassa olevan työehtosopimuksen” noudattamisen hankalaksi (erikoista kyllä ei niinkään sopimusten vähäisyyden vuoksi,) vaan mainittujen sopimusten lukuisuudesta johtuen. Toisena yleissitovuuden ei-toivottavana ilmiönä ja siten syynä säännöksen hylkäämiselle Sadeluoto ennakoii työtuomioistuimelle kuuluvien asioiden käsittelyn leviämistä muihin tuomioistuimiin, mitä seuraisi ”työehtosopimusten erikoispiirteiden järkkäminen”. (Työsopimuslakikomitea 1969, 166.)

6.3 Salomaan eriävä mielipide: komitean lakiehdotusten kontrasti vai vahvistus?

Erkki Salomaan työsopimuslakikomiteanmietintöön jättämä eriävä mielipide sisältää näkemyksen työsopimuslain kokonaisuudistuksesta, jota voi osittain pitää ratkaisevasti vaihtoehtoisena

verrattuna komitean esittämiin lakiehdotuksiin¹⁷. On silti kohtuuden vuoksi tähdennettävä, että monista pienistä tai suurista korjausehdotuksistaan ja periaatteellisista painotuseroistaan huolimatta Salomaa kuitenkin allekirjoittaa työsopimuslakikomitean mietinnön lakiehdokset suurimmalta osalta. Nähdäkseni eriävissä mielipiteissä ei ole kysymys Salomaan, saati Kuukkasen tai Sadeluodonkaan kohdalla äärimmäisyysasemaan hakeutumisesta tai yhteistyökyvyttömyydestä.

Salomaa ei asetu eriävällä mielipiteellään poikkiteloin mietinnössä ehdotettuun nähden, vaan ennemminkin esittää verraten maltillisia kilpailevia näkemyksiä. Yhdistymisvapautta koskevien säännösten laajentamista argumentoidessaan Salomaa esimerkiksi vetoaa Suomen asetuskokoelmassa oleviin ILO:n yleissopimuksiin. Moni Salomaan näkökohdan alkuperä on myös jäljitettävissä työmarkkinakeskusjärjestöjen keskinäisiin sopimuksiin. Toisin sanoen sopimuksiin, joista niin työnantaja- kuin työntekijäosapuoli olivat jo päässeet yksimielisyyteen sopimusteitse, kuten sopimuksiin luottamusmiehistä ja irtisanomissuojasta. Yleisesti ottaen Salomaan näkemykset on syytä ymmärtää osana hänen pitkällistä työtään ennen muuta ammattiyhdistysliikkeen parissa kirjoittajana ja toimitsijana¹⁸.

Palkansaaajan työsuhdeturvan parantaminen lakisääteisellä irtisanomissuojalla ja ammatillisen edunvalvonnan edistäminen sekä yleissäännös luottamusmiesjärjestelmästä sisältyivät kumpikin työsopimuslakikomitean tehtäväpiiriin ja aiheista keskusteltiin komitean istunnoissa (ES, Työsopimuslaki, muutosesityksiä, TA, KA). Kuten edellä on osoitettu komitea kuitenkin vältteli mainittujen säännösten esittämistä mietinnön lakiehdotuksissa käytännöllisiin syihin vedoten, vaikka yleinen suhtautuminen kyseisten säännösten tarkoitukseen olikin pääsääntöisesti pragmaattisen myönteinen. Näkisin siis, ettei tältäkkään olisi perusteltua nähdä Salomaan eriävää mielipidettä irtiottona työsopimuslakikomitean mietinnössään tekemistä linjauksista. Sen sijaan

¹⁷ Salomaa oli poliittisesti omalinjainen ja SKP:n uudistusmielisistä ehdottomin (Leppänen 1999, 161—162; Saarinen 1995, 150). Hän (Kommunisti, Rauhan ja sosialismin ongelmia -liite 1967/2, 60) katsoi työväenliikkeen ohjelman uudesti arvioinnin välttämättömäksi ja vaati, että ”(e)mme saa rajoittua vain tuomitsemaan kapitalistista talous- ja yhteiskuntajärjestelmää, vaan meidän on esitettävä toteuttamiskelpoisia taloudellisia uudistuksia sen puitteissa”.

¹⁸ Esmierkkinä mainittakoon Salomaan kirjoittama *Luottamusmies. Työläisen käsikirja* -teos, jonka valossa voi tulkita Salomaan eriävää mielipidettä. Salomaan mukaan luottamusmiesjärjestelmä on vailla perusteellista lainsäädännöllistä suojaa. Uudistustarvetta nostattaen Salomaa kirjoittaakin, että ”työpaikkaluottamusmiesten asema on vieläkin täsmällistämättä” ja luottamusmiesjärjestelmä on jäänyt lainsäädännöllisesti epämääräiseksi. (Salomaa 1964, 8, 19). Maininnat luottamusmiehen asemasta ja velvoitteista silloisessa lainsäädännössä Salomaa arvioi vastaavasti ”verrattain ylimalkaisiksi” (mts. 22). Salomaa näkee yleisen toimialaa koskevan lainsäädännön puutteen ongelmaksi (mts. 19).

Salomaa on johdonmukainen esityksessään palkansaajan työsuhdeturvan säätämisestä työsopimuslakiin ja eriävällä mielipiteellään menee yksinkertaisesti reformismissaan pisimmälle.

6.4 Salomaan eriävän mielipiteen yksityiskohtainen erittely

Salomaan eriävä mielipide alkaa poikkeuksellisella ehdotuksella lain luonteesta: uudesta työsopimuslaista tulisi laatia valtuuslaki, jonka vaikutuspiiriin voitaisiin myöhemmin asetusteitse liittää työ- ja varallisuus oikeudellisesti työntekijään verrattavissa olevia ryhmiä, joiden työsuhde ei kuitenkaan ilmiselvästi täyttäisi vaadittavaa työsopimussuhteen tunnusmerkistöä (Työsopimuslakikomitea 1969, 157). Salomaan mukaan työneuvostolle tulisi myöntää suora lausunnonanto- ja ratkaisuvallta päätettäessä tekeekö työntekijä työsopimuslain perustamaa työtä. (ed.) Kysymys on siis hallitusvallan menettelystä, jolla työsopimuslain alaisena tehtävän työn soveltamispiiriä voitaisiin laajentaa ja ”asetuksella määrätä lain soveltamisalasta rajatapauksissa” (Yhteenveto ehdotuksista työsopimuslain muuttamiseksi, TA, KA).

Salomaan ensimmäinen kommentti työsopimuslakikomiteanmietinnöistä koskee lakiehdotusten 4 §:ää. Muutosehdotuksen mukaan työntekijälle tulisi aina antaa kirjallinen työsopimus, kun työsopimus solmitaan suullisesti. Myöhemmin Salomaa esittää myös kirjallisen työtodistuksen antamisvelvollisuutta, mihin ehdotus kirjallisesti sopimuksesta selvästi kytkeytyy. (Työsopimuslakikomitea 1969, 157.) Muutosehdotuksella ei kuitenkaan ollut vaikutusta mietinnössä ehdotettuun säännökseen, ja sen asemesta lainkohta säädettiin täsmälleen komitean ehdotuksen mukaisena.

Salomaa esittää alaikäisen sopimuskelpoisuudesta, että 15 vuotta täyttäneellä olisi ehdoton oikeus tehdä sopimus itsenäisesti ja tämän holhoojalla vastaavasti kyseisen sopimuksen purkamisoikeus. Vaihtoehtoisessa työsopimuslakikomitean lakiehdotuksessa taas mukaillaan vanhaa säädöstä. Ehdotus säännökseksi esittää 15 täyttäneen oikeustoimikelpoiseksi työsopimussuhteen osalta vain mikäli tämä ”omalla työllään itsensä elättää tai voi saada elatuksensa sovitusta työstä”. (Työsopimuslakikomitea 1969, 157.) Vajaavaltaisen työsopimusta koskeva 5 § tuli sisältämään Salomaan muutosehdotuksen mukaisen kohdan mainitun pykälän 1 momentissa.

Salomaan eriävän mielipiteen kolmas huomautus koskee työnantajan oikeuksien siirtymistä liikkeen luovutuksen yhteydessä. Vastustaessaan liikkeen omistajan ”taannehtivan vastuun epäämistä”

Salomaa kommentoi työsopimuslakikomitean ehdottamaa 7 §:n 2 momenttia, jonka mukaan työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyisivät liikettä luovutettaessa liikkeen uudelle omistajalle ilman, että tämä vastaisi ennen luovutusta erääntyneestä työsuhteeseen perustuvasta saamisesta. Salomaa perustaa oman arvionsa tapahtumakulkuun, jossa palkkasaamisen epääminen ”edistäisi ja loisi sellaista keinottelua että työntekijöilleen velkaantunut työnantaja myisi liikkeen vaikkapa muodollisesti ja näin vapautuisi ko. veloista”. (Työsopimuslakikomitea 1969, 157.) Salomaan esitys ei näy säädettyssä laissa tavalla tai toisella, ja sitä vastoin työsopimuslakikomitean alkuperäinen ehdotus on uudessa säädöksessä sellaisenaan.

Eriävän mielipiteen neljäntenä kohtana Salomaa esittää ”Työkunta” 9 §:ään palkkausperusteita koskevaa täydennys- ja työntekijän irtisanomissuojaa koskevaa parannusehdotusta. Salomaa ehdottaa sovellettavaksi aikapalkkausta, mikäli yksimielisyyttä palkan jakamisesta ei synny työkunnan kesken tai jakamisperusteita ei ole välitetty työnantajalle. Salomaa otaksuu, että ehdottamansa yksilöllinen palkkaus ”kunkin työhön käyttämän ajan mukaan” voisi ehkäistä kiistoja, jos työkunnan sisällä ja tämän sekä työnantajan välillä vallitsee epäselvyyksiä palkkauksesta. (Työsopimuslakikomitea 1969, 158.)

Työkunnan yksittäisten työntekijöiden erilaisen työpanoksen ja mahdollisten laiminlyöntien yksilöllisyyden nojalla Salomaa jatkaa ja ehdottaa säännöksen lisäksi täsmennystä irtisanomissuojasta: työnantajalla ei tulisi olla irtisanomisoikeutta koko työnkuntaan tilanteessa, jossa irtisanomismenettelyyn antaa aiheen yksittäinen ”eri syistä ko. työhön kelpaamaton työntekijä”. (Työsopimuslakikomitea 1969, 158.) Kokonaan uutena säännöksenä uudistetussa työsopimuslaissa 9 §:n pohjana on työsopimuslakikomitean ehdotus muutettuna Salomaan ehdottamalla irtisanomissuojaa parantavalla poistolla 2 momentista sekä täydennyksellä yksilöllistä aikapalkkausta koskevalla lisäyksellä 3 momenttiin.

Viidententenä kohtana eriävässä mielipiteessään Salomaa esittää yleisen kannanoton työntekijän apulaisten työsuhteesta: sopimuksenmukaisesti työntekijän ottamat apulaiset ”ovat varauksetta työsopimussuhteessa työnantajaan” (Työsopimuslakikomitea 1969, 158). Vaikka näkemys on esitetty eriävässä mielipiteessä, se ei poikkea työsopimuslakikomitean lakiehdotuksesta, jonka ensimmäinen momentti sisältää vastaavan kohdan. Voisi sanoa Salomaan vain vahvistavan kannanotollaan lakiehdotusta. Huomattakoon, ettei säädetty laki sisällä komitean ehdottamaa

palkanmaksua koskevaa toista momenttia. Silti 10 §:n voidaan katsoa toteutuneen säädetyssä laissa työsopimuslakikomitean lakiehdotuksen mukaisesti.

Siirryttäessä työsopimuslain toiseen lukuun Salomaa esittää eriävän mielipiteensä kuudennessa kohdassa poistoehdotuksen koskien 14 §:ää. Hän katsoo säännöksen tarpeettomaksi. Erillinen säännös työturvallisuudesta työntekijän velvollisuutena on hänen mukaansa ylimääräinen työsopimuslaissa, koska työturvallisuuslaki ”siihen liittyvine asetuksineen ja ministeriön vahvistamine ohjeineen” ajaa jo samaa asiaa. (Työsopimuslakikomitea 1969, 158.)

Pohdittaessa Salomaan motiivia työturvallisuussäännöksen poistamiseksi työntekijän velvollisuuksista on syytä huomioda 32 §:n 2 momentti, joka velvoittaa molemmat sopimusosapuolet ”yhteistoimintaan” asian tiimoilta. Salomaa kuitenkin lienee katsonut soveliaaksi vastaavan työturvallisuussäännöksen sisällyttämisen työnantajan velvollisuuksista säätävään lukuun kukaties pitäen sitä nimenomaan tämän direktio-oikeuteen kuuluvana velvoitteena. Tämä säännös tosin on sisällöltään huomattavasti laajempi kuin komitean ehdotus työntekijän vastaavasta työturvallisuussäännöksestä. Salomaan hylkäävästä kannasta huolimatta säännös sisällytettiin lopulliseen säädöksen täsmälleen työsopimuslakikomitean lakiehdotuksen mukaisena.

Seitsemänneksi Salomaa esittää yleisen varauksen ”Kilpaileva työsopimus” 16 §:stä. Salomaan väite on tulkittavissa joko poisto- tai parannusehdotukseksi, sillä Salomaa vain toteaa siinä työsopimuksen tekemisen kiellon saman alan työnantajan kanssa olevan ”kohtuuton”. (Työsopimuslakikomitea 1969, 158.) Ottamatta kantaa työsopimuslakikomitean lakiehdotuksen määritelmään ”työnantajaa vahingoittavasta hyvän tavan vastaisesta kilpailuteosta” Salomaan argumentin on vaikea nähdä kohdistuvan kyseessä olevaan säännökseen vaan lähinnä sen tulkintaan. Säännöksen kun voi nähdä jättävän avoimeksi mahdollisuuden sen tarkoitushakuiseen yksipuoliseen lukemiseen, millä voisi olla kielteisistä seurauksia työntekijälle. Salomaa (Työsopimuslakikomitea 1969, 158) epäileekin yleensä sopimusvapauden kaventuvan, jos ”ahtaasti tulkiten työntekijä ei voi tehdä omaa ammattityötään”, mikäli kilpailevan työsopimuksen käsite voidaan tulkita virheellisesti. Eriävästä mielipiteestä huolimatta uusi työsopimuslaki tuli sisältämään yksi yhteen työsopimuslakikomitean lakiehdotusta noudattavan säännöksen kilpailevan työsopimuksen solmimisesta.

Salomaan eriävän mielipiteen järjestyksessään kahdeksas kommentti kohdistuu työ sopimuslakikomitean lakiehdotuksen ”Palkan maksaminen” alaluvun ”Palkan määrä ja lajit” 17 §:ään. Kysymys on täydennysehdotuksesta, jossa Salomaa esittää työ ehdoissa noudatettavaksi ”vähintään niitä ehtoja, joista asianomaisen alan työehtosopimuksissa on sovittu”. Edelleen Salomaan kannan maltillisuutta alleviivaa, että hän jatkaa täydennysehdotustaan puoltamalla työ sopimuslakikomitean lakiehdotusta ”tavanomaisen ja kohtuullisen palkan” maksamisesta, mikäli työehtosopimuksen noudattaminen ei tulisi syystä tai toisesta kyseeseen¹⁹. (Työ sopimuslakikomitea 1969, 159.)

Työ sopimuslakikomitean lakiehdotuksen 17 §:n 2 momenttiin Salomaa ei ota kantaa, mikä on luettavissa yhtymiseksi mietinnön varsinaiseen kantaan (Työ sopimuslakikomitea 1969, 159). Kyseinen momentti sisällytettiin sellaisenaan säädettyyn lakiin 18 §:nä. 17 § taas säädettiin nimellä ”Yleissäänös työnantajan velvollisuuksista” eikä sen muotoilu ja vielä vähemmän sisältö ole selitettävissä Salomaan eriävään mielipiteeseen jättämällä täydennysehdotuksella. Yleissitovuussäännöksen uudistaminen eduskunnan käsittelyssä on toki voinut saada pontta Salomaan esittämästä kannasta, mutta säännöksen saamaa lopullista muotoa on vaikea suoraan johtaa eriävästä mielipiteestä saati selittää sillä.

Korostettakoon, ettei Salomaa juurikaan näytä pitäneen esillä yleissitovuussäännöstä komiteatyössä. Sen sijaan komitean kuultavana ollut SAK:n lakimies Paavo J. Paavola esitti työehtosopimuksen ensisijaisuutta puoltavan näkemyksensä ehdotuksessaan vanhan työ sopimuslain 12 ja 13 §:n muuttamiseksi. Paavolan mukaan työ sopimuksen tulisi olla mitätön, jos se on ”ilmeisessä ristiriidassa alalla voimassa olevan työehtosopimuksen kanssa” ja tässä tapauksessa työ sopimuksen sijasta tulisi noudattaa ”alalla voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksiä”. (Yhteen veto ehdotuksista työ sopimuslain muuttamiseksi, TA, KA.)

Myös komitean jäsen Lauri Hyppönen aprikoi, kuinka sisällyttää lakiin työnantajan velvollisuus ”kuulua työehtosopimuksen tehneeseen yhdistykseen”. Puuttumatta kysymykseen suoranaista

¹⁹ ¹⁹Erkki Salomaa, Lauri Hyppönen, Viljo Kuukkanen ja Aarre Manninen vetosivat työ sopimuslakikomiteaan yhteisessä kirjelmässään 7. heinäkuuta 1967 ja vaativat, että irtisanomissäännöksiä muutettaisiin pikaisesti, jokseenkin yllättäen, nimenomaan Suomen Työnantajain Keskusliiton esittämällä tavalla. ”Työntekijäpuolen jäsenenä” kirjelmässään identifioituvan nelikon mukaan työntekijä- ja työnantajajärjestöllä olisi oikeus sopia työehtosopimuksin irtisanomisajasta- ja suojasta ”toisinkin kuin tässä laissa säädetään”. Allekirjoittajien on tulkittavissa asettuvan kannattamaan työehtosopimusten yleissitovuutta: työehtosopimusta on ”noudatettava siinä laajuudessa kuin sopimukseen sidottu työnantaja muutoinkin on velvollinen sopimusta soveltamaan”.

työehtosopimuksen yleissitovuudesta Hyppönen esittää välitöntä työnantajan yhdistymisvapauden rajoitusta ratkaisuna ongelmaan: ”Järjestäytymistä vastustavan työnantajan tai hänen edustajansa suhtautumisesta olisi saatava rajoittava säännös.” Säännös rajoittavasta määräyksestä olisi tarpeen erityisesti järjestäytymistä vastustavien työnantajien kohdalla. (Yhteenvedo ehdotuksista työ sopimuslain muuttamiseksi, TA, KA.)

Yhdeksännessä eriävän mielipiteensä kohdassa Salomaa esittää osittaisen parannusehdotuksen työ sopimuslakikomitean lakiehdotusten 18 §:n 2 momenttiin: säännöksen palkan määräytymisperusteesta tulisi sisältää maininnan työaikalaista tms., johon voisi vedota mikäli ”työtä tehdään yli sopimuksen mukaisen työajan tai muuten vapaa-aikana”. (Työ sopimuslakikomitea 1969, 159.) Painotettakoon, että Salomaan kommentti koskee lähinnä sanamuodon konkretisoimista liittyen ”eri palkan” saamiseen, joka komitean lakiehdotuksissa jätetään aukikirjoittamatta ja sopimuksenvaraiseksi maininnalla ”ellei toisin ole sovittu”.

Säännös löytyy työ sopimuslain 19 §:stä ja se perustuu komitean lakiehdotukseen. Sen toisen momentin virkkeessä on tosin toteutettu Salomaa parannusehdotus. Sen sijaan Salomaan komiteatyössä ehdottamaa ikä- ja sukupuolisyrjintää koskevaa ”samasta työstä sama palkka” -periaatteen mainintaa ei ole palkan maksamista koskevassa säännöksessä (Yhteenvedo ehdotuksista työ sopimuslain muuttamiseksi, TA, KA).

Eriävän mielipiteen kymmenennessä kohdassa Salomaa esittää muutosehdotuksen ”Työn laadun ja keskeytymisen vaikutus urakkapalkkaan” 19 §:ään. Lisäksi mikäli työ sopimuslakikomitean lakiehdotus poistettaisiin kokonaan olisi Salomaan mukaan sen 2 momentista laadittava oma pykälänsä, josta hän esittääkin oman vastaehdotuksensa. (Työ sopimuslakikomitea 1969, 159.) Salomaa näyttää tulkitsevat työnantajan direktio-oikeuden sikäli ehdottomaksi, että perimmäinen syy työn epäonnistumiseen ja työn tuotteen laadun kelpaamattomuuteen on luettava tämän työnantajan velvollisuuden piiriin. Vaikka kysymys olisi urakkapalkkauksesta on työnantaja siitakin huolimatta vastuussa työn järjestämisestä ml. työaineiden, työvälineiden, otollisten työolosuhteiden ym. osalta ja viime kädessä vastuussa näin myös urakkatyöstä. Salomaan mukaan tästä seuraa, että sikäli kuin johto- ja valvontaoikeus on vakio, ei sitä ”ole kytketty palkanmaksutapaan” (Työ sopimuslakikomitea 1969, 159).

Korostettakoon, että on kaksi eri asiaa nähdä työn tuotteen kelpaamattomuus työntekijän tahallisen tai tuottamuksellisen toiminnan seurauksena ja toisaalta lukea havaittu virhe tuotteessa johtuvaksi ensisijassa työnantajan direktio-oikeuden nojalla antamien ohjeiden ym. laiminlyömisinä. Salomaa puoltaa jälkimmäistä kantaa ja ehdottaa, että ”pykälä on muotoiltava täysin uudelleen” (Työsopimuslakikomitea 1969, 159). Työsopimuslakikomitean ehdotuksessa 19 §:stä työntekijällä olisi oikeus vaatia palkkaa, mikäli työntekijä pystyisi osoittamaan, ettei työn kelpaamattomuus johdu hänen tuottamuksestaan. Jos siis työ katsotaan kelpaamattomaksi ”työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan” ellei toisin ole sovittu.

Käsiteltyä 19 §:ää vastaava säännös sisältyy työsopimuslaissa 20 §:ään, ja se on sisällöltään tyystin toinen työsopimuslakikomitean lakiehdotukseen verrattuna. Toisin kuin komitean ehdotuksessa direktio-oikeuden rajoissa annettujen ohjeiden vastaisen menettelyn näyttövelvollisuus on säännöksessä sälytetty työnantajalle: palkkaa ei tarvitse maksaa työn epäonnistumisen tuottaneen ohjeiden vastaisen menettelyn ajalta ”(m)ikäli työnantaja voi näyttää” sen. Lisäksi on huomattava, että 20 §:n 1 momentissa tarkennetaan, että palkkaa on maksettava nimenomaan suhteessa hyötyyn jota virheellisestikin tehdystä työstä on koitunut työnantajalle.

20 §:n 2 momentin ensimmäinen virke, työntekijän oikeus saada tekemäänsä työtä vastaava osa palkasta urakkatyön keskeytyessä taas on sama kuin komitean ehdottama. Sen sijaan komitea olisi jatkanut momenttia rajaamalla vastikkeen määrän ”työllään työnantajalle olevaan arvoon”, jos työn keskeytys yleensä olisi johtunut välillisesti tai välittömästi työntekijän syystä. Säädetyn lakitekstin näkökulma taas on tähän nähden diametrisesti vastakkainen: urakkatyön keskeytyessä ”työntekijällä on oikeus saada tekemäänsä työtä vastaava osa palkasta”. Säännöksen 2 momentin viimeinen virke langettaa lisäksi työnantajan vahingonkorvausvelvolliseksi, jos tämä ”katkaisee työsuhteen” ennen urakkatyön päättymistä. Työsopimuslakikomitean lakiehdotusta 19 §:ksi ja Salomaan siitä esittämää poikkeavaa näkemystä punnittaessa ja verrattaessa säädetyn lain säännökseen, voitaneen tulkita Salomaa eriävään mielipiteeseen jättämällä muutosehdotuksella olleen suuri vaikutus. Tarkemmin sanottuna säännöksen pohja on havaittavissa Salomaan linjauksissa.

Järjestyksessään yhdentenätoista kohtana Salomaa esittää vastaehdotuksensa ”Työn tuloksen mittaaminen” 20 §:stä, joka säädetyn lain juoksevassa numeroinnissa löytyy 21 §:stä. Työsopimuslakikomitean lakiehdotuksessa kohta koostuu kahdesta momentista, joista ensimmäisessä säädetään pakottavasti työntekijän tai tämän edustajan oikeudesta olla pyynnöstä

”saapuvilla mittaustoimituksessa tai saada nähdäkseen työ tuloksen laskentaa koskevat asiakirjat”. (Työsopimuslakikomitea 1969, 159—160.)

Osapuolten tasavertaista vuorovaikutusta työn mittauksessa korostavan Salomaan kuuden momentin vastaehdotus on lähestymistavaltaan selvästi erilainen kuin komitean ehdotus: työn tuloksen mittauksen objektiivisuus pyritään takaamaan yksityiskohtaisella ohjeistuksella itse mittaustilaisuudesta. (Työsopimuslakikomitea 1969, 159—160.) Muutamaa luettavuutta parantavaa tyyllillistä poikkeamaa lukuun ottamatta Salomaan kuusimomenttinen vastaehdotus on sama kuin säädetyn työsopimuslain vastaava kohta; kohta säädettiin Salomaan eriävän mielipiteen mukaisena.

Työsopimuslakikomitean lakiehdotus ”Maksuaika” 21 § koostuu viidestä momentista. Eriävän mielipiteensä kahdentenatoista kohtana Salomaa esittää muutosehdotuksen viimeisen momentin sanamuotoon ”pätevä syy”, jonka perusteella määräytyvät työnantajan velvoitteet ns. odotuspäiviltä. Mietinnön määritelmää olisi Salomaan mukaan joko selvennettävä tai vaihtoehtoisesti se olisi kokonaan poistettava. Lisäksi mikäli palkanmaksu tällaisesta ”pätevästä syystä” viivästyy olisi Salomaan mielestä työnantaja myös velvollinen toimittamaan työntekijälle tämän hallussa olevia asiakirjoja. Lisäksi Salomaa esittää palkanmaksun viivästymisestä työnantajaa velvoittavien odotuspäivien määräksi kuutta komitean ehdottaman kolmen asemesta. (Työsopimuslakikomitea 1969, 160.)

Todettakoon tässäkin kohtaa, että Salomaan muutosehdotus koskee pykälän viidestä momentista yhden korjaamista pienin muutoksin, ja Salomaa muilta osin yhtyneenä säännöksen komiteantyössä laadittuun muotoiluun. (Työsopimuslakikomitea 1969, 160.) Työsopimuslain säännöksen onkin katsottava pohjautuvan komitean ehdotukseen, vaikkakin muutamien tyylliseikkojen ohella viides momentti on muotoiltu Salomaan muutosehdotuksen mukaan. Odotuspäivien määrä on siis nostettu kuuteen ja ”pätevän syyn” ehto on poistettu työntekijän oikeudesta palkkaan työsuhteesta johtuvien suoritusten viivästyessä.

Järjestyksessään kolmannessatoista eriävän mielipiteensä kohdassa Salomaa esittää hylättäväksi työsopimuslakikomitean lakiehdotuksessa esitetyn mietinnön 23 §:n näkemyksen rahapalkan maksusta työajan päätyttyä. Salomaan osittaisen vastaehdotuksen mukaan palkanmaksu olisi luontevinta ja ”loogista”, suorittaa nimenomaan työaikana ja työpaikalla, kuten muutkin työsuhteeseen liittyvät toimenpiteet. (Työsopimuslakikomitea 1969, 160—161.)

Edelleen Salomaa esittää pykälän 2 ja 3 momentissa huomioitavan paremmin paikkakunnan ja työolosuhteiden erilaisuuden ja niitä silmällä pitäen palkka pankkiin -menetelmää tulisi soveltaa erityisellä harkinnalla. Toisin sanoen palkka tulisi maksaa ikään kuin se olisi maksettu työpaikalla niin, että tarvittaessa työntekijällä tulisi olla oikeus saada vastike myös käteisenä. Lopuksi Salomaa esittää täydennysehdotuksen pykälän kolmanteen momenttiin, jossa hän ehdottaa työntekijän nimenomaista suostumusta ehtona maksumääräyksen ja -sitoumuksen käytölle palkanmaksussa. (Työsopimuslakikomitea 1969, 160—161.) Säädetty laki tuli 24 § :n osalta pohjautumaan komitean ehdotukseen Salomaan siihen edellä esiteltyin muutoksin.

Eriävän mielipiteensä neljännessätoista kohdassa Salomaa esittää yleisen torjuvan lausunnon työnantajan oikeudesta ehdottomaan korvaussaamiseen. (Työsopimuslakikomitea 1969, 161.) Kohta on määriteltävissä poistoehdotukseksi. Työnantajan oikeus kuitata rajoituksetta työntekijän ”tahallaan aiheuttamaa vahinkoa” tämän palkkasaamisesta sekä työntekijän velvollisuus suorittaa korvausta nauttimastaan asuntoedusta kyseisessä tapauksessa sisältyvät työsopimuslakikomitean lakiehdotuksiin ”Työnantajan kuittausoikeus” 25 §:n 2 momenttiin. Se mitätöi 1 momentissa säädetyn rajoituksen palkkasaamisen ulosmittaamatta jätettävästä osasta.

Edelleen komitea esittää, että mikäli työntekijä on purkanut työsopimuksensa oikeudetta ”saadaan työsuhteesta johtuvilla työnantajan saamisilla rajoituksetta kuitata sopimuksen lakatessa tai sen jälkeen erääntyvää palkkasaamista”. Salomaa vuorostaan vedonnee työntekijän suojelun periaatteeseen viitatessaan puolueettoman selvityksen tarpeellisuuteen mainitunlaisissa poikkeustapauksissa (Työsopimuslakikomitea 1969, 161). Salomaan epäily aiheutetun vahingon tahallisuuden toteen näyttämisen vaikeudesta lienee aiheellinen. Asiasisällöltään mainittua 25 §:ää vastaava työsopimuslain 26 § säädettiin komitean ehdotusta huomattavasti lyhyempänä ilman Salomaan arvostelemia ehdotuksen 3 ja 4 momentteja, joskin 1 ja 2 momentti sisällytettiin lakiin sellaisinaan.

Salomaan eriävän mielipiteen viidettätoista kohtaa on vaikea luokitella määrättyyn muutosehdotuksen tyyppiin. Se sisältää kokonaisen ehdotuksen ”Työsuorituksen estyminen ja palkka” 26 § 1 ja 2 momentiksi siitakin huolimatta että vastaavat kohdat ovat myös työsopimuslakikomitean ehdotuksissa ensimmäisenä ja neljäntenä momenttina (Työsopimuslakikomitea 1969, 161). Komitea joko lienee päätenyt omaksumaan Salomaan kannan

komiteatyön vaiheissa tai Salomaan alkuaan vastaehdotuksena muotoilema säännös on jäänyt epähuomiossa eriävään mielipiteeseen. Merkillisen kohdasta tekee myös se, ettei Salomaa ole esittänyt poikkeavaa kantaansa komitean ehdotukseen kolmanneksi momentiksi, jossa työntekijän velvollisuus palkanmaksuun hyllytetään työtaistelutoimenpiteen vuoksi.

Silmiin pistävästi mietinnön 26 § :n ehdotuksessa jätetään verraten hämäräksi työntekijän lakkoon tai työsulkuun osallistumisen merkitys: riittää kun ”työnteko välittömästi on estynyt hänen tai muiden työntekijöidensä toimeenpaneman tai muuten häntä vastaan kohdistetun työtaistelutoimenpiteen vuoksi”. Vaikkei mainittu tosiasialliseen lakko-oikeuteen vaikuttava säännös sisällykään 27 §:nä säädettyyn lakiin, ei sen poisjättäminen lopullisesta säädöksestä ole selitettävissä Salomaan oletettavalla torjuvalla kannalla. Salomaa ei esitä sitä eriävässä mielipiteessä (Työsopimuslakikomitea 1969, 161). Poistamisen taustasyynä voi olla palkanmaksusäännöksen yhteys säännökseen työtaistelutoimenpiteen pätemättömyydestä irtisanomisen perusteltuna syynä, josta säädetään työsopimuslain 37 §:ssä. Ylivoimaisen esteen vallitessa työntekijän kahden viikon palkkaan pakottavasti oikeuttava 26 §:n 2 momentti taas on sellaisenaan säädetty komitean ehdotuksen mukaisesti.

Sairausajan palkkaa koskeva työsopimuslakikomitean lakiehdotuksen 27 § käsittää kolme momenttia, joista eriävän mielipiteensä kuudennessatoista kohdassa Salomaa esittää niistä toisen kokonaan poistettavaksi. Oikeutta sairausajan palkkaan ei pitäisi Salomaan mukaan voida rajoittaa työehtosopimuksin, kuten momentti esittää. (Työsopimuslakikomitea 1969, 162.) Yleensä kollektiiviseen sopimiseen myönteisesti suhtautuvan Salomaan puolelta kannanotto on hiukan yllättävä. Sen kun voi nähdä laventavan yksityisten välistä sopimusvapautta sikäli kuin se vahvistaa osapuolten välillä työsopimuksella sovittavien työsuhteen ehtojen merkitystä. Yhtä kaikki poistoehdotus ei vaikuttanut säädettyyn lakiin: työsopimuslain säännös sairausajan palkasta 28 §:ssä on sama kuin mietinnössä oleva ehdotus.

Seitsemänneksitoista Salomaa kommentoi säännöstä lomauttamisesta, josta työsopimuslakikomitea antaa ehdotuksensa mietinnön 29 §:ssä. Salomaan mielipide sisältää sekä poisto- että täydennysehdotuksen. Salomaa ei ensinnäkään kannata komitean ehdottamaa työnantajan lomauttamisoikeuden laajentamismahdollisuutta sopimalla, josta säännöstetään pykälän 1 momentin viimeisessä virkkeessä. Täydennysehdotuksessaan taas Salomaa esittää lomautetulle työntekijälle oikeutta ehdottomaan ja välittömästi voimaan tulevaan irtisanomisoikeuteen ”koska hyvänsä ja

riippumatta sovitusta irtisanomisajasta tai työkaudesta”. (Työsopimuslakikomitea 1969, 162.) Huomattakoon, että myös Hyppönen oli ehdottanut lomautuksen edellytysten kirjaamista lakiin (Yhteenveto ehdotuksista työsopimuslain muuttamiseksi, TA, KA).

Samoin kuin edellä käsitellyn mietinnön 26 §:n kohdalla sisältää 29 § päällekkäisyyden eriävän mielipiteen ja mietinnön lakiehdotuksen välillä: komitean ehdotus 42 §:ksi suosittaa säädettäväksi lomautetun työntekijän ehdotonta irtisanomisoikeutta, jota Salomaa vuorostaan ehdottaa kommentissaan 29 §:ään. (Työsopimuslakikomitea 1969, 162.) Tämän ohella lomautetun työntekijän irtisanomisajasta riippumaton oikeus katkaista työsuhteensa säädetään myös 37 §:n 2 momentin 4. kohdassa. Mitä tällaisen päällekkäisyyden aiheuttaman epäselvyyden taustalla lieneekään voitaneen eriävän mielipiteen kohta tulkita tarpeettomaksi sikäli kuin siinä vain yhdytään mietinnössä kirjattuun kantaan.

Komitean ehdotus on pohjana lomautussäännökselle uudessa työsopimuslaissa, eikä Salomaan lomauttamisoikeuden laajentamisen sopimusteitse kieltävää poistoehdotusta viety lakitekstiin. Sen sijaan työntekijän ehdoton irtisanomisoikeus sisältyy (Salomaan eriävän mielipiteen myötävaikutuksesta) säädökseen, ei tosin mainittuun pykälään vaan mietinnön mukaisesti säädettyyn ”Irtisanominen työnteon keskeytyksen yhteydessä” 42 §:n 1 momenttiin.

Huomattakoon, että pakottava säännös jättää Salomaan esityksestä poiketen pienen varauksen työntekijän irtisanomisoikeuden ehdottomuuteen: irtisanomisoikeus on pätevä vain viikkoa ennen lomautuksen päättymistä, mikäli päättymisaika yleensä on työntekijän tiedossa. Salomaan esityksessä lomautetun työntekijän irtisanomisoikeus on pätevä ”koska hyvänsä ja riippumatta sovitusta irtisanomisajasta ja työkaudesta” (Työsopimuslakikomitea 1969, 162). 29 §:nä esitetty säännös lomautuksesta siis tultiin säätämään komitean ehdotuksen mukaisena säädöksen 30 §:ssä.

Salomaan eriävän mielipiteen kahdeksannesta kohta sisältää osittaisen muutosehdotuksen synnytyslomaa koskevan säännöksen 3 momentin ensimmäiseen virkkeeseen: työntekijälle olisi maksettava palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan välinen erotus synnytysloman ajalta (Työsopimuslakikomitea 1969, 162). Salomaan 33 §:n muutosehdotus ei päätynyt säädetyn lain vastaavaan 34 §:ään, joka myötäilee yksikantaan työsopimuslakikomitean lakiehdotusta.

Salomaa esittää työntekijän lakisääteisen irtisanomissuojan toteuttamista eriävän mielipiteensä yhdeksännessätoista kohdassa (Työsopimuslakikomitea 1969, 162—163). Laaja täydennysehdotus lienee erehdyksessä kohdistettu mietinnön ”Irtisanomisaika” 38 §:ään, vaikka se sisällön puolesta luontevammin sopisi kohdistuvan työsopimuslakikomitean lakiehdotuksen ”Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset” 37 §:ään. Salomaa ei ollut ainoa työsopimuslakikomitean jäsenistä, joka kannatti irtisanomissuojan säätämistä työsopimuslaissa (Yhteen veto ehdotuksista työsopimuslain muuttamiseksi, TA, KA). Säännöstä kannatti myös (muun muassa) Hyppönen esittäessään irtisanomisen ehdoksi ”asiallista perustetta” sekä esittäessään vuosi-, sairaus- ja synnytysloman ajalle kieltoa työnantajan taholta tapahtuvalle työsopimuksen irtisanomiselle ja purkamiselle (ed.).

Täydennysehdotuksessaan Salomaa vaatii irtisanomisen perusteeksi ”erityisen pätevää syytä” ja listaa neljä kohtaa, joiksi sellainen ei käy. Lisäyksenä mietinnössä jo ehdotettuun Salomaa esittää säännöstä työnantajan velvoittamiseksi irtisanomisen yhteydessä erorahan maksuun, jonka suuruus vastaisi yhden työviikon palkkaa. (Työsopimuslakikomitea 1969, 162—163.) Säädetyn lainkohdan säännös kuitenkin myötäilee työsopimuslakikomitean lakiehdotusta: sen 1, 3 ja 4 momentti ovat mietinnön mukaiset ilman poistettuja kohtia. Sen sijaan komitean suositusta on täydennetty toiseen momenttiin otetulla ja Salomaan esittämällä lakiteitse säädetyllä irtisanomissuojalla.

Huomattakoon silti, että ”erityisen pätevää” on säädetyssä laissa korvattu ”erityisen painavalla” irtisanomisen laillisena perusteen sanamuotona. Salomaan täydennysehdotusta on myös jatkettu toisen momentin neljännessä kohdassa, jossa säädetään lomautuksen enimmäispituudeksi 75 päivää, jos työnantaja ei pysty järjestämään muuta työtä työvoiman tarpeen tilapäisen vähentymisen ajaksi. Tämän ohella kohta päätetään vahvistamalla myös 37 §:n ja 42 §:n säätämä lomautetun työntekijän ehdoton irtisanomisoikeus.

Toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia koskevaa säännöstä täydennettiin Salomaan eriävässä mielipiteessä esittämällä irtisanomissuojasäännöksellä, mutta ehdotusta erorahasta ei sisällytetty säädökseen. Toisin sanoen yhden lisätyn momentin ohella mietinnössä ehdotetut kolme momenttia ovat sellaisinaan säädetyssä laissa. Sikäli kuin Salomaan eriävän mielipiteen ehdotuksia ei alkuperäisessä muodossaan sisällytetty lakitekstiin voitaneen väittää säännöksen pohjautuvan ensisijaisesti komitean lakiehdotukseen. Salomaan täydennysehdotuksen merkitystä ei kuitenkaan sovi vähätellä, koska säännös tuli toteuttamaan lakisääteisen irtisanomissuojan Suomen työlainsäädännössä.

Kahdennessakymmenennessä kohdassa Salomaa esittää eriävän mielipiteensä työnantajan oikeudesta työsopimuksen välittömään purkamiseen (Työsopimuslakikomitea 1969, 163). Työsopimuslakikomitean lakiehdotuksen 43 §:n 2 momentin ensimmäinen kohta määrittelee ”harhaanjohtamisen olennaisessa kohdin sopimusta tehtäessä” erityistapauksena, jossa toteutuu menettelyn vaatima edellytys ”tärkeästä syystä”. Salomaan muutosehdotusta voidaan pitää ennen kaikkea periaatteellisena kannanottona, jossa hän katsoo harhaanjohtamisen määrittämisen puolueettoman todennettavuuden hankaluuden voivan johtaa käytännön ongelmiin. Tarkemmin sanottuna Salomaa ei vastusta kohtaa sellaisenaan, vaan vaatii että, mikäli säännös ”säilytetään lakitekstissä pitää selvittää mikä on harhaanjohtamista” (Työsopimuslakikomitea 1969, 163).

Purkamisoikeutta koskeva kohta harhaanjohtamisesta on sama sekä työnantajalle että työntekijälle. Salomaan näkemys harhaanjohtetuksi tulemisen tulkinnanvaraisuudesta on ymmärrettävissä työntekijän suojelun periaatteen näkökulmasta: heikompana osapuolena työntekijä on harhautukselle alttiimpi. Perusteena välittömään työsopimuksen purkamiseen harhaanjohtetuksi tuleminen työsuhdetta solmittaessa sisältyy silti molempien osapuolten osalta työsopimuslakiin. Säädös siis pitää yhtä mietinnössä suositetun kanssa, eikä Salomaan näkemys ja säännöksen selvennysvaatimus ole luettavissa säädetyssä laissa.

Salomaan eriävän mielipiteen kahdeskymmenesensimmäinen kohta kohdistuu 47 §:n työtodistussäännökseen: työnantajalla tulisi muutosehdotuksessa esitetyn perusteella olla työtodistuksen antamisvelvollisuus. Velvollisuuteen kuuluisi ilmoittaminen työsuhteen päättymisen syystä, mikäli työntekijä ei nimenomaisesti kieltäisi syyn mainitsemista. Salomaa perustelee mielipiteensä työntekijän toimeentuloon ja työmarkkina-asemaan liittyvillä näkökohdilla. Työsuhteen kestoajan ja työtehtävät dokumentoivan työtodistuksen antamisen tulisi hänen mukaansa olla työntekijän tahdonilmauksesta riippumatonta, koska sen sisältämä informaatio vaikuttaa muun muassa oikeuteen nauttia työttömyysturvaa. (Työsopimuslakikomitea 1969, 163.) Lisättäköön, että myös Paavola esitti komitealle työtodistussäännöksen uudistamista työtodistuksen antamisvelvollisuudella ja niin, että velvollisuus jatkuisi yli työsuhteen päättymisen (Yhteenveto ehdotuksista työsopimuslain muuttamiseksi, TA, KA).

Työtodistussäännös kuuluu työsopimuslakiin mietinnön ehdotusten mukaisena, eivätkä Salomaan kannanotot nähtävästi vaikuttaneet säädöksen lopulliseen muotoiluun. Tärkeänä yksityiskohtana

säädöksen ja ehdotuksen välillä kylläkin on annettu enimmäisaika, jonka kuluttua työnantajan velvollisuus on vain ehdollinen. Työtodistus siis tulee ehdoitta luovuttaa työntekijälle, ei vain komitean suosittaman kuuden vaan kymmenen vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä, kunhan siitä ei aiheudu ”kohtuutonta hankaluutta”. Aikamäärää koskevan yksityiskohdan tuntuva muutosta ei voi jäljittää Salomaan eriävään mielipiteeseen.

Eriävän mielipiteensä viimeisessä kohdassa Salomaa esittää kokonaisvaltaisen kuudennen luvun 52 §:n yhdistymisvapaussäännösten muutos- ja täydennysehdotuksen. Esittämättä uutta työsopimislakikomitean lakiehdotuksen kanssa kilpailevaa yhdistymisvapaussäännöstä eriävän mielipiteen kahdeskymmenestoinen kohta vetoaa Suomen asetuskokoelmassa oleviin ILO:n yleissopimuksiin n:o 87 ja n:o 98 ja ehdottaa mainittujen säännösten muuttamista ja laatimista niiden pohjalta. Yhdistymisvapaussäännöksiä tulisi siis uudistaa ”niin, että niiden keskeisen sisällön muodostavat” mainitut valtiosopimukset. (Työsopimuslakikomitea 1969, 163—165.)

Komitean lakiehdotuksissa ei ole mainintaa yhdistymisvapaussäännösten rangaistavuudesta, eikä sellaista Salomaakaan ehdottanut. Sitä vastoin Paavola oli esittänyt komitealle, että ammattijärjestötoiminnan estäminen tai estämisen yrittäminen tulisi säätää rangaistavaksi teoksi (Yhteenveto ehdotuksista työsopimuslain muuttamiseksi, TA, KA), mistä lopullinen lakiteksti säätääkin 54 §:ssä.

Salomaa ulottaa yhdistymisvapaussäännökset koskemaan ammatillisen edunvalvonnan konkreettisten edellytysten turvaamista työpaikoilla. Näin keskeisimmäksi kysymykseksi tulee ”ammatillisten järjestöjen mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikalla”, minkä Salomaa katsoo edellyttävän ”työnantajan velvollisuutta varata tarkoitukseen sopiva huoneisto”. (Työsopimuslakikomitea 1969, 164.) Huomattakoon, että myös Paavola oli esittänyt ehdotuksen turvata työntekijän ”esteetön mahdollisuus toimintaan ammattijärjestöissä” (Yhteenveto ehdotuksista työsopimuslain muuttamiseksi, TA, KA).

Edelleen Salomaa näkisi 52 §:n luontevana täydennyksenä ammatillisten järjestöjen jäsenmaksun keruuseen ja tiedotusten levittämiseen liittyvät säännökset (Työsopimuslakikomitea 1969, 164). Ehdotuksen ammattijärjestön jäsenmaksujen keruusta työpaikalla ja työnantajan velvollisuudesta pidättää ne suoraan palkasta olivat esittivät myös Paavola ja Hyppönen (Yhteenveto ehdotuksista työsopimuslain muuttamiseksi, TA, KA).

Lisäksi Salomaa esittää uutta säännöstä luottamusmiehistä. Salomaa pitää yleissäännöstä luottamusmiesjärjestelmästä tarpeellisenä, koska sellaista ei ole työlainsäädännössä ja ”luottamusmiesjärjestelmä on olennainen osa koko työelämää”. Ehdotus uudeksi pykäläksi luottamusmiesjärjestelmästä sisältää 3 momenttia. Ensimmäinen oikeuttaisi ”työostaston”, ”työmaa-alueen” ja ”ammattiryhmän” valita keskuudestaan luottamus- ja pääluottamusmiehen neuvottelemaan työnantajan kanssa työntekijöiden edustajana sekä valvomaan lakien ja määräysten noudattamista työpaikalla. Ehdotuksen 2 momentti taas velvoittaisi työnantajan maksamaan työntekijöiden edustajille ”täyttä palkkaa” luottamustehtäviensä hoidon eli ainakin neuvottelujen ajalta. Kolmanneksi Salomaa esittää luottamusmiehelle korotettua irtisanomissuojaa niin, että työsuhde voisi päättyä vasta kun työn voi katsoa loppuneeksi tai kun ammattitaitoa vastaavaa työtä ei voida järjestää. Luottamusmiehen parannettu työsuhdeturva tarkoittaisi kuitenkin ennen muuta sitä, että työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen kävisi päinsä ainoastaan ”työntekijöiden enemmistön” ilmaisemalla suostumuksella. (Työsopimuslakikomitea 1969, 164—165.)

Verrattuna työsopimuslakikomitean hyvin suppeaan lakiehdotukseen 52 §:ksi Salomaa ehdotus on laaja ja näyttää ensialkuun ilmentävän merkittävää näkemyseroa. Salomaan kantaa ei tästä huolimatta voitane pitää äärimmäisenä vetoaahan hän Suomen valtioneuvoston vahvistamiin ILO:n yleissopimuksiin ja samalla implisiittisesti myös hallitusmuodon turvaamaan yhdistymis- ja kokoontumisvapauteen.

Salomaa (Työsopimuslakikomitea 1969, 164) argumentoi luottamusmiessäännöstä vetoamalla ILO:n yleissopimukseen n:o 98 (2007, 218), jonka ensimmäisen artiklan mukaan työsuhteista työtä tekevän ”tulee saada tyydyttävää suojelua kaikelta ammatillista järjestäytymistä vastaan kohdistetulta toiminnalta”. Suomen valtioneuvosto ratifioi tämän ”Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden soveltaminen” -yleissopimuksen 18.7.1951 (627/1951).

Toinen Salomaan nimeltä mainitsema kansainvälisen työoikeuden asiakirja on ILO:n yleissopimus n:o 87 ”Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelu”, jonka Suomen valtioneuvosto ratifioi 1949 (858/1949). Sopimuksella annetaan oikeus perustaa järjestöjä turvataan niiden vapaita toimintaedellytyksiä niin, että ne nauttivat suhteellisesta itsenäisyydestä viranomaisiin nähden (ILO 2007, 171). Havaittakoon, ettei sopimuksessa ole kysymys työntekijän

suojeluperiaatteen soveltamisesta ammatilliseen järjestäytymiseen: vapaan järjestäytymisoikeuden harjoittaminen turvataan siinä symmetrisesti niin työnantaja- kuin työntekijäosapuolelle (mts 172).

Ehdotus luottamusmiesjärjestelmää koskevasta yleissäännöksestä oli aikaansa edellä sikäli, että ILO hiukan myöhemmin laati asiaa koskevan yleissopimuksen 1971. Tämä yleissopimus n:o 135:n ensimmäisessä artiklassa (ILO 2005, 377) määrätään, että luottamusmiestä ”on tehokkaasti suojeltava kaikilta heitä vahingoittavilta toimenpiteiltä, työstä erottaminen mukaan luettuna”, johon on syynä tämän asema. Lisäksi toisen artiklan mukaan ”(t)yöntekijän edustajien toimintaa yrityksessä on helpotettava” (ed.). Suomen valtioneuvosto ratifioi tämänkin ”Työntekijäin edustajien suojelu yrityksessä ja heidän toimintansa helpottaminen” -yleissopimuksen 30.6.1973 (1057/1976). Kaiken kaikkiaan voidaan tulkita luottamusmiessäännöksen ikään kuin ennakoineen myöhemmin kansainvälisessä työlaainsäädännössä vahvistunutta tendenssiä.

Työsopimuslain ”Erinäisiä säännöksiä” 6. luku tuli sisältämään Salomaan eriävässä mielipiteessään esittämän laajennetun säännöksen yhdistymisvapaudesta sekä uuden luottamusmiesjärjestelmää koskevan lainkohdan. Tosin mietinnössä ehdotettu yksimomenttinen säännös 52 §:ksi on sama kuin säädetyssä laissa. Toisin sanoen Salomaa täydennysehdotus ei korvannut komitean säännöstä, eikä sitä sellaisenaan tulisi nähdä ristiriitaisena tai yhteensopimattomana komitean ehdotuksen kanssa.

Tähdennettäköön merkittävää eroa sanamuotojen tasolla 52 §:ää koskevan Salomaan ehdotuksen ja säädöksen välillä. Salomaa (Työsopimuslakikomitea 1969, 164) puhuu erittäin laveasti ”ammattillisten järjestöjen mahdollisuudesta kokoustaa työpaikalla”, minkä voisi tulkita kattavan yleispoliittisten eikä vain ammatillisten rientojen merkeissä kokoontumisen. Kenties ilmaisen olisi voinut lukea velvoittavan työnantajan järjestämään tilat myös päivänpoliittisille yleisötilaisuuksille, jotka eivät olisi tarkoitetut vain tämän alaisille työntekijöille.

Yhtä kaikki säädetyssä lakitekstissä kohta on muotoiltu rajatummin ja täsmällisemmin, mitä vaati perustuslakivaliokunta. Kokoontumisen tarkoituksen tulee ensinnäkin olla ”työsuhdeasioiden vuoksi tarpeellinen kokoontuminen” tai ”järjestötehtävien hoito”. Ja kuten edellä on todettu ei se saa aiheuttaa ”häiriötä asianomaisen yrityksen toiminnalle”. Lisäksi työnantaja on tähän velvoitettu vain mikäli työpaikalla on työntekijöitä kymmenen tai enemmän. Toteutuneessa säännöksessä on myös tärkeä maininta työnantajan osoittamien tilojen käytön maksuttomuudesta, joka puuttuu Salomaan ehdotuksesta.

Työsopimuslain 52 §:n voidaan todeta pohjautuvan työsopimuslakikomitean lakiehdotukseen. Salomaan ehdottama käsiteltyihin valtiosopimukseen pohjautuva säännösten laajentaminen on silti toteutettu ei kuitenkaan täysin Salomaan eriävän mielipiteen mukaisena tai siihen vain rajoittavana. Toisin sanoen säännös on vain osin selitettävissä Salomaan eriävässä mielipiteessä esittämällä näkemyksillä.

Kun arvioidaan vastaako uusittu säännös kuten Salomaa toivoi ”keskeiseltä sisällöltään” ILO:n yleissopimusten n:o 98 ja n:o 87 määräyksiä ovat ilmeiset yhtäläisyydet toki selvästi havaittavissa. Kuitenkaan sellaista asiasisältöä, joka suoranaisesti viittaisi mainittuihin valtiosopimukseen on vaikea löytää 52 §:sta lukuun ottamatta päivänselviä periaatetason linjauksia: negatiivisesti vapaa järjestäytymisoikeus, työntekijöiden ”tydyttävä suojelu” järjestäytymistä vastaan kohdistuvalta toiminnalta sekä järjestötoiminnan kaikkinaisen kielteisen vaikutuksen estäminen työnsaannille tai työntekeiselle (ILO 2007, 171, 218). Sen sijaan 52 § toisen momentin työpaikkakohtaisen edunvalvonnan konkreettinen säätäminen ei näytä kuuluvan mainittuihin valtiosopimukseen ellei sellaiseksi voi lukea ”tydyttävän suojelun” järjestämistä. Tästä huolimatta momentin säätämä positiivinen kokoontumisoikeus on toki omiaan tehokkaasti turvaamaan ”järjestäytymisoikeuden loukkaamattomuutta”, joka liittyy keskeisesti todelliseen yhdistymisvapauteen (ks. ILO 2007, 218).

Salomaan esittämä kolmemomenttinen ehdotus uudeksi pykäläksi luottamusmiehistä sisältyy uudelleenmuotoiltuna säädökseen mutta vain toisen ja kolmannen momentin osalta. Salomaan ehdotus oli kattavampi: siinä työntekijöillä olisi ollut oikeus ”jokaisella työpaikalla” järjestäytyä luottamusmiesjärjestelmän mukaisesti ja toimittaa luottamusmiesvaali. Edelleen Salomaan ehdottamaa ”täyden palkan” maksamista luottamusmiehelle tämän edustustehtävien ajalta on lievennetty sanamuodoltaan työnantajan velvollisuudeksi ”menetetyn ansion korvaamisesta”. Luottamusmiehen korotettu irtisanomissuoja taas on säädöksessä Salomaan ehdotuksen mukainen tosin se on aiheellisesti täsmennetty koskemaan ei työntekijän itsensä vaan vain työnantajan taholta tapahtuvaa työsopimuksen irtisanomista.

6.5 Salomaan eriävä mielipide ja työsopimuslakikomitean lakiehdotukset

Salomaan (Työsopimuslakikomitea 1969, 157—165.) eriävä mielipide sisältää yhteensä 22 kohtaa sekä yleisen kommentin lain säätämisestä taloudellisena valtuuslakina. Kohdista 15 (1., 2., 3., 4., 5.,

9., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 20., 21.) on luokiteltavissa pieniksi muutosehdotuksiksi ja 7 (6., 7., 8., 10., 11., 19., 22.) isoiksi muutosehdotuksiksi. Kohdista vain yksi, 14. kohta, on luokiteltavissa puhtaaksi rajatapaukseksi: on kyseenalaista voiko Salomaan muutosehdotuksella selittää 3. momentin poisjättämistä säädöksestä puhumattakaan 4. momentista joka sekään ei sisälly säädökseen. Muutosehdotuksista 4 (6., 7., 17., 20.) on poistoehdotuksia, jotka koskevat joko koko pykälää, momenttia, kohtaa tai pienempää yksikköä. Työsopimuslakikomitean lakiehdotukset käsittävät yhteensä 52 pykälää pl. voimaantulosäännöksen. Havainnot puoltavat väitettä eriävän mielipiteen laajuudesta.

Salomaan eriävän mielipiteen kohdista yhteensä 8:n voidaan tavalla tai toisella havaita vaikuttaneen säädetyn lakitekstin sisältöön. Näissä kohdin siis mietinnössä esitettyä on osittain tai kokonaan muokattu tavalla, jolla on yhteys Salomaan kommentteihin ja ehdotuksiin. Salomaan esittämistä kohdista taas selvästi suuremman osuuden (13), ei voi katsoa vaikuttaneen säädettyyn lakitekstiin millään tavalla tai vain niin epäsuorasti, ettei muutoksia voi yhdistää Salomaan eriävään mielipiteeseen.

Vaikka työsopimuslaki säädettiin hallituksen esityksestä poikkeavalla tavalla ei se kuten edellä on esitetty välittömästi ole selitettävissä Salomaan vaihtoehtoisilla kannanotoilla. Esimerkkinä tällaisesta tapauksesta mainittakoon 52 §. Vaikka kyse on Salomaan ehdotuksesta voidaan säännöstä yhdistymisvapaussäännöksen muuttamisesta ja luottamusmiessäännöksestä selittää ennen kaikkea ILO:n yleissopimuksilla, joihin Salomaa vetoaa sekä työmarkkinajärjestöjen jo työelämään soveltamilla irtisanomis- ja luottamusmiessopimuksilla. Lisäksi sikäli kuin Salomaan eksplisiittistä ehdotusta uudeksi pykäläksi luottamusmiesjärjestelmästä ei sellaisenaan sisällytetty uudistettavaan työsopimuslakiin ei eriävän mielipiteen kohtaa voi pitää välittömästi selittävänä tekijänä.

7 VUODEN 1970 TYÖSOPIMUSLAKI JA NYKYPÄIVÄ

7.1 Jokapäiväinen työelämämme

Tässä tutkielmassa on selvitetty vuoden 1970 työsopimuslain kokonaisuudistuksen toimeenpanoa. Lisäksi edellä on jäljitetty lain kokonaisuudistukseen johtanutta poliittista prosessia sekä hahmoteltu hankkeeseen osallistuneita toimijoita. Säädösten vertailevalla erittelyllä on kirjoitettu auki, mitä työsopimuslain kokonaisuudistus tosiasiasa tarkoitti. Lisäksi on arvioitu Erkki Salomaan merkitystä säädösmuutokselle vertailemalla säädetyn lakitekstin näkökulmasta työsopimuslakikomiteanmietintöä ja siihen tämän jättämää eriävää mielipidettä.

Tutkielman aineiston analyysin perusteella Salomaan eriävän mielipiteen merkitystä työsopimuslain kokonaisuudistuksessa ei sovi liioitella. Salomaan aktiivisuutta ja uudistusmielisyttä komiteatyössä ei tietenkään käy kyseenalaistaminen, muttei yksin sen perusteella voi selittää työsopimuslain lakitekstin lopullisia muotoiluja, olletikaan yleissitovuussäännöstä. Hallituksen esityksestä poikkeavien kohtien lisäämistä säädökseen on sen sijaan syytä lähestyä Salomaan taustaryhmän sekä työsopimuslakikomitean muiden jäsenten sekä sen lainvalmistelutyön kautta.

Tutkielmassa esitettyjen havaintojen perusteella vuoden 1970 työsopimuslain kokonaisuudistuksen taustalla vaikuttivat monet tekijät, eikä sitä ole palautettavissa yhteen syyhyn (ks. Erola 2016, 5; ks. Pernaa 2016; vrt. Oinonen 1989, 331). Työsopimuslain muuttamiseen ottivat osaa hallitusvaltaa käyttävien poliittisten voimien lisäksi työmarkkinakeskusjärjestöt. Lisäksi tutkielman havainnot antavat pontta väitteelle kansainvälisen työoikeuden tendenssien suuntaa-antavasta merkityksestä kansalliselle työlainsäädännölle. Kansallinen lainsäädäntö tosin voi edistyksellisimmillään myös ennakoida kansainvälisen työoikeuden tendenssejä: tutkielmassa havaittiin työsopimuslakiin sisältyneiden kollektiiviseen neuvottelumenettelyyn ja luottamusmiesten aseman turvaamiseen liittyvien säännösten vasta myöhemmin nousseen ILO:n valtiosopimusten aiheiksi.

Työsopimuslakikomitea valmisteli uutta työsopimuslakia pitkään ja perusteellisesti ja valtaosa sen esittämistä lakiehdotuksista päättyi sellaisinaan uuteen säädökseen. Lainvalmistelutyö voidaan arvioida näiltä osin onnistuneeksi ja perinpohjaiseksi. Vastaavasti Salomaan komiteanmietintöön jättämän eriävän mielipiteen esityksistä lopulliseen säädökseen vietiin vain alle puolet. Ja niistäkin valtaosa koski varsin pienimuotoisia korjauksia. Tähdennettäköön vielä, ettei yleissitovuussäännös

sellaisena kuin se tultiin myöhemmin lakitekstistä tuntemaan näytä kuuluneen lainkaan Salomaan saati komitean asialistalle.

Vaikka komitean yksimielisyys vanhan säädöksen jäänteellisyydestä oli kiistaton ei sen sisäisiä erimielisyyksiä pidä aliarvioida. Kukaties mielipide-erot tunnustamalla poliittista prosessia voi ymmärtää vaikeasti yhteensovitettavien kompromissien tuloksena, mikä hyvin kuvastaa tutkimuskohdetta. Tältä kannalta katsottuna Salomaa, Kuukkanen, Sadeluoto, Hyppönen ja Manninen sekä komitean kuulema Paavola menivät reformismissaan pisimmälle, mutteivät nähtävästi pystyneet vakuuttamaan komitean muita jäseniä mm. alipalkkauksen estämisen, yksiselitteisten irtisanomisperusteiden ja laajennetun yhdistymisvapauden tärkeydestä. Lainvalmistelutyötä kuitenkin jatkettiin sosiaalivaliokunnassa, missä hallituksen esitystä täydennettiin muun muassa näiltä osin.

Pernan (2016) mukaan työopimuslain kokonaisuudistus toimeenpantiin ilman valmistelua ja ilman kirkasta ja selvää poliittista tahtoa. Määrittelemällä yleissitovuussäännös sovellukseksi minimipalkkalaista, joka käy esimerkkinä ”sekavassa poliittisessa hetkessä syntyneestä rakenteesta” Pernaa päätyy vaatimaan yleissitovuussäännöksen tarkistamista. Samaan tapaan Erola (2016, 5), jonka hahmotelmassa yleissitovuus syntyy ”puolivahingossa, keskusjärjestöjen vastustuksesta huolimatta, yhden kommunistin ideasta” työopimuslain kauaskantoisen kokonaisuudistus palautetaan Salomaan henkilöön²⁰. Yksittäistä henkilöä ohitse poliittisen prosessin korostaa myös Kahri (2011, 115), joka tosin ei suo ansiota hallituksen esityksestä poikkeamisesta Salomaalle. Kahrille työopimuslain muutoksen attribuutti on lakimies Aarno Aitamurto, kun taas työehtosopimuksen yleissitovuuden keksimisen hän jäljittää ”SAK:n piirissä olleiden kommunistijuristien kynästä” lähteneeksi ehdotukseksi (ed.).

Voi olla, että sattumanvaraisuuden merkitystä ja yksittäisen henkilön panosta on korostettu liiaksi näissä työopimuslain uudistamisen selityksissä. Ehkäpä työopimuslain kokonaisuudistus voidaan selittää paremmin ymmärtämällä se poliittisen prosessin ensisijaisuuden ja uudistusta ajaneiden toimijoiden järkipäisen tarkoituksenmukaisuuden avulla.

²⁰ Ikään kuin Salomaa ei olisi jo eläessään saanut tarpeeksi ansaitsematonta kunniaa osakseen (ks. Helin 2000).

Tutkielman havaintojen perusteella työsopimuslain muuttamista ajettiin eduskunnassa ja sen ulkopuolella pitkäjänteisesti ja määrätietoisesti. Siihen myös osallistuivat niin vasemmistolaiset kuin oikeistolaisetkin eduskuntaryhmät. Laki sai eduskunnassa taakseen suuren kansanedustajien enemmistön ja se sai puoltajia myös konservatiivis-porvarillisista joukoista. Myöhemmin lain ennakoitujen kielteiset vaikutukset osoittautuivat yliarvioituiksi (Sarkko 1978, 237).

Väite hankkeen läpiajon hallitsemattomuudesta ei saa tukea tutkielmassa esitetyn nojalla. Yhtä kaikki vuoden 1970 työsopimuslaki syntyi vaikeasti yhteensovittettavien kompromissien tuloksena. Säädöksen edistyksellisimmät kohdat ovat osoittautuneet yllättävän kestäväksi jokapäiväisen työelämämme piirteiksi. Vuoden 1970 työsopimuslain kokonaisuudistus on ymmärrettävissä johdonmukaisena pyrkimyksenä parantaa työntekijän asemaa työelämässä säätämällä työsuhdeturvasta sekä estämällä alipalkkaus työehtosopimusten yleissitovuudella. Hanketta ajaneiden keskeinen motiivi oli tarkoituksenmukaisuus palkansaajan edun kannalta.

LÄHTEET

Arkistolähteet

Kansallisarkisto, Helsinki. Työsopimuslakikomitean arkisto. 1966—1969.

- Yhteenveto ehdotuksista työsopimuslain muuttamiseksi 9.5.1969
- Erkki Salomaa: Työsopimuslaki, muutosesityksiä
- Niilo Hämäläisen ja Arvo Hautalan (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö r.y.) kirje valtioneuvostolle 7.11.1969
- Lehtileikkeet
- Luottamusmiessopimus 1966

Kansan Arkisto, Helsinki. Suomen Kansan Demokraattisen Liiton eduskuntaryhmä.

- Suomen Kansan Demokraattisen Liiton eduskuntaryhmän pöytäkirjat 1967 (27), 1969 (28), 1970 (29).

Aikakauslehdet

Kommunisti. Poliittinen ja teoreettinen aikakauslehti. 1966—1970. Helsinki: Suomen Kommunistinen Puolue.

Sosialistinen aikakauskirja. 1966—1970. Helsinki: Suomen Sosialidemokraattinen Puolue.

Valtiopäiväasiakirjat

Valtiopäivät (1966) Asiakirjat V.

Valtiopäivät (1966) Liitteet IX—XII.

Valtiopäivät (1967) Asiakirjat III.

Valtiopäivät (1967) Pöytäkirjat II.

Valtiopäivät (1968) Asiakirjat I.

Valtiopäivät (1968) Asiakirjat V.

Valtiopäivät (1968) Pöytäkirjat II.

Valtiopäivät (1968) Liitteet I—XIII.

Valtiopäivät (1969) Asiakirjat I.

Valtiopäivät (1969) Asiakirjat III.

Valtiopäivät (1969) Pöytäkirjat III.

Valtiopäivät (1969) Pöytäkirjat IV.

Valtiopäivät (1969) Liitteet I—XII.

Valtiopäivät (1970) Asiakirjat V.

Valtiopäivät (1970) Liitteet X—XII.

Tutkimuskirjallisuus

Ahlberg, Kerstin (2014) EU-domstolens generaladvokat ifrågasätter finska regler om allmänt bindande kollektivavtal. EU & arbetsrätt 3, 2.

Bergholm, Tapio (2007) Sopimussyhteiskunnan synty II. Hajaannuksesta tulopolitiikkaan SAK 1956—1969. Helsinki: Otava.

Bruun, Niklas (1990) Den nordiska modellen för facklig verksamhet. Teoksessa Niklas Bruun & Boel Flodgren & Marit Halvorsen & Håkan Hydén & Ruth Nielsen (toim.) Den nordiska modellen. Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden. Malmö: Liber, 15—59.

Bruun, Niklas (1979) Kollektivavtal och rättsideologi. En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924. Vammala: Kustannusliike Juridica Ky.

Bruun, Niklas (1999) Työoikeus. Teoksessa Pekka Timonen (toim.) (1999) Johdatus Suomen oikeusjärjestelmään. Nide 1. Yksityisoikeus. Helsinki: Kauppakaari Oyj Lakimiesliiton kustannus, 461—514.

Bruun, Niklas & von Koskull, Anders (2012) Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Erola, Marko (2016) Sidotut kädet - Näin yleissitovuudesta tuli työmarkkinoiden tärkein ongelma. Elinkeinoelämän valtuuskunta. EVA Analyysi n:o 51.

Helin, Jyrki (2000) Salomaa, Erkki (1917-1971). Kansallisbiografia-verkkojulkaisu. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Hirvonen, Ari (2011) Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki: Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17.

Hynönen, Pekka & Itkonen, Pentti & Mäkinen, Tuomo & Palanko, Kirsti & Reuna, Martti & Virtanen, Timo (1984) Uudistuva työsuhteturva. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kahri, Tapani (2001) Viheltääkö pilli? Työmarkkinamiehen muistelmat. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Kahri, Tapani & Vihma, Jyrki (1971) Vuoden 1970 työsopimuslaki. Tapiola: Weilin+Göös.

- Kairinen, Martti (2009) Työoikeus perusteineen. Raisio: Työelämän Tietopalvelu Oy.
- Kallio, Teuvo (1978) Työsopimuksen irtisanomisperusteista. *Lakimies* 76:2, 140—145.
- Kettunen, Pauli (1997) Työjärjestys. Tutkielmia työn ja tiedon poliittisesta historiasta. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Koistinen, Pertti (1999) Työpolitiikan perusteet. Helsinki: WSOY.
- Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima & politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Koskinen, Pirkko K. (1978) Lomauttamisen edellytyksistä. *Lakimies* 76:2, 123—139.
- Kosonen, Pekka (1998) Pohjoismaiset mallit murroksessa. Tampere: Vastapaino.
- Kyntäjä, Timo & Laitinen, Ahti (1983) Oikeussosiologia. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Lehtinen, J. N. (1964) Työsopimus. Teoksessa Lauri O. af Heurlin & Sven Lindman & Armas Nieminen & Jaakko J. Ranta-Knuuttila & Paavo Seppänen & Kalle Vaarnas & Heikki Waris (toim.) *Yhteiskuntatieteiden käsikirja*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava, 867—870.
- Lepomäki, Elina (2015) Työehtosopimusten yleissitovuus lisää työttömyyttä. *Libera-säätiö*. <http://www.libera.fi/blogi/tyoehtosopimusten-yleissitovuus-lisaa-tyottomyytta/>. Viitattu 6.11.2016.
- Leppänen, Veli-Pekka (1999) Kivääri vai äänestyslippu? Suomen kommunistisen puolueen hajaannus 1964—1970. Helsinki: Edita.
- Marx, Karl (1974) Pääoma. Kansantaloustieteen arvostelua. Osa 1: Pääoman tuotantoprosessi. Valmistanut painoon Friedrich Engels. Suomentanut Oskar Wilhelm Louhivuori & Tuuré Lehén & Mauri Ryömä. Moskova: Edistys. Alkuteos *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapitals*, 1867.
- Maxwell, Joseph A. (2012) *A Realist Approach for Qualitative Research*. Los Angeles: Sage.
- Nevakivi, Jukka (2000) Jatkosodasta nykypäivään 1944—2000. Teoksessa Osmo Jussila & Seppo Hentilä & Jukka Nevakivi. *Suomen poliittinen historia 1808—2000*. Helsinki: WSOY. 211—364.
- Nielsen, Ruth (1990) Anställningsskydd. Teoksessa Niklas Bruun & Boel Flodgren & Marit Halvorsen & Håkan Hydén & Ruth Nielsen (toim.) *Den nordiska modellen. Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden*. Malmö: Liber, 143—173.
- Nykänen, Pekka (2013) Oikeusjärjestys ja sen erityispiirteet. Teoksessa Pekka Nykänen (toim.) *Johdatus oikeusjärjestykseen*. Tampere: Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu. 11—79.
- Oinonen, Teemu (1989) Erkki Salomaa. Edelläkävijä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Paavonen, Tapani & Kangas, Olli (2006) *Eduskunta hyvinvointivaltion rakentajana*. Helsinki: Edita.

- Pernaa, Ville (2016) Miten yleissitovuus syntyikään. Suomen Kuvalehti 4, 29.1.2016, pääkirjoitus.
- Ruohonen, Janne & Virtanen, Pertti (2013) Teoksessa Pekka Nykänen (toim.) Johdatus oikeusjärjestykseen. Tampere: Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu. 151—203.
- Rusama, Risto (1984) Työsuhdeturva. Työsuhdeturvan kehittämistä koskeva lainsäädäntö selityksineen. Tampere: Weilin+Göös.
- Saarinen, Aarne (1995) Kivimies. Toimittanut Pentti Peltoniemi. Helsinki: Otava.
- Salomaa, Erkki (1964) Luottamusmies. Työläisen käsikirja. Helsinki: Suomen Rakennustyöläisten Liitto r.y.
- Sandell, Toni (toim.) (2005) Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. Helsinki: Työministeriö, Suomen ILO-neuvottelukunta.
- Sarkko, Kaarlo (1978) Työehtosopimuksen yleissitovuus. Lakimies 76:3, 236—246.
- Sayer, Andrew (1992) Method in Social Science. A Realist Approach. London: Routledge.
- Suviranta, Antti (1964) Suomen työsopimus oikeuden kansainvälisiä ongelmia. Lakimies 62:4, 807—816.
- Toiviainen, Seppo (1998) Sosiaalisen elämän alkeisluvut. Teoksessa Seppo Paananen & Anneli Juntto & Hannele Sauli (toim.) Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 313—335.
- Laatunen, Timo & Vehilä, A. (toim.) (1969) Työlainsäädäntö. Forssa: Loimijoki-teos.
- Laatunen, Timo & Vehilä, A. (toim.) (1971) Työlainsäädäntö. Forssa: Loimijoki-teos.
- Työsopimuslakikomitean mietintö (1969) Komiteanmietintö A 1969:25. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Vartiainen, Juhana (2015) Yleissitovuus on aikansa elänyt. Suomen Kuvalehti 1, 2.1.2015, 16—17.